

WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

INLEIDING

VERANTWOORDING

Seksuele intimidatie op het werk is een serieus probleem. De gevolgen kunnen ernstig zijn voor degene die ermee te maken heeft. Maar ook voor de directe omgeving, de organisatie en de samenleving.

Deze Wegwijzer helpt degene die last heeft van seksuele intimidatie op het werk, omstanders en leidinggevenden/HR-medewerkers seksuele intimidatie te herkennen. Ook geeft de Wegwijzer tips hoe je seksuele intimidatie op het werk kunt aanpakken. Seksuele intimidatie kan plaatsvinden door collega's of door leidinggevenden. Dit noemen we 'intern', omdat het binnen de organisatie gebeurt. Er kan ook sprake zijn van 'externe' seksuele intimidatie. Dat wil zeggen dat klanten, cursisten, gasten, cliënten of patiënten zich hieraan schuldig maken. Deze wegwijzer richt zich op interne seksuele intimidatie.

DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE LAAT ZIEN HOE JE SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK KUNT AANPAKKEN.





WAT IS SEKSUELE INTIMIDATIE?

WAAR KOMT HET VOOR?

GEVOLGEN

PREVENTIE

Bij seksuele intimidatie gaat het om seksueel getinte opmerkingen, gebaren en aanrakingen. Die kunnen de waardigheid van een persoon aantasten. Ook kan het leiden tot een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie voor het slachtoffer. In de Arbowet staat dat dit voorkomen moet worden op het werk. In het Burgerlijk Wetboek staat een officiële definitie.

SEKSUELE INTIMIDATIE KAN IN (EEN COMBINATIE VAN) DE VOLGENDE VORMEN VOORKOMEN:



Woorden

Hierbij kun je denken aan seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen. Dit kan zowel online als face-to-face plaatsvinden.



Gebaren, gezichtsuitdrukkingen

Bijvoorbeeld het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via e-mail, WhatsApp, Teams of sms), staren of seksueel gerichte gebaren.



Direct lichamelijk contact

Dit zijn alle vormen van ongewenst lichamelijk contact. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, aanranden of zelfs verkrachten. Te dicht bij iemand komen kan ook een vorm van lichamelijke seksuele intimidatie zijn.

Seksueel ongewenst gedrag kan plaatsvinden tussen collega's of tussen medewerkers en leidinggevenden. Seksuele intimidatie kan expres plaatsvinden, maar ook onbedoeld. Over bepaald gedrag zoals aanranding en verkrachting bestaat geen twijfel. Maar er zijn ook heel veel voorbeelden die minder duidelijk zijn. Dit maakt het soms lastig te (h)erkennen. Sommige gedragingen zijn op zichzelf staand niet direct (seksueel) intimiderend. Of ze beginnen als een onschuldige flirt. Maar het kan toch intimiderend zijn. Soms reageert de veroorzaker of de omgeving met opmerkingen als "zolang er niets ergs aan de hand is", "waar maak je je druk over?" of "een grapje moet toch kunnen?". Maar wat voor de één onschuldig is, kan de ander vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend vinden. Niet alleen de persoonlijke ervaring van degene die last heeft van het ongewenste gedrag telt. Ook binnen de organisatie en in de wet zijn er grenzen afgesproken.

WAT IS SEKSUELE INTIMIDATIE?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 1

WAT IS SEKSUELE
INTIMIDATIE?

WAAR KOMT
HET VOOR?

GEVOLGEN

PREVENTIE

Verschillende zaken maken het risico op seksuele intimidatie op het werk groter. Maar iedereen kan te maken krijgen met seksuele intimidatie en het kan in elke organisatie plaatsvinden. Seksuele intimidatie op het werk komt in lagere en in hogere functies voor.

TOCH ZIJN ER VERSCHILLEN

Vrouwen worden veel vaker seksueel geïntimideerd dan mannen. En jonge vrouwen (tussen 15 en 30 jaar) veel vaker dan oudere vrouwen. Ook zijn uitzendkrachten, oproepkrachten, invalkrachten en stagiairs in verhouding vaker doelwit dan medewerkers met een vast contract. Het is belangrijk dat zij ook kunnen praten met een vertrouwenspersoon. Maak hier als werkgever afspraken over met bijvoorbeeld het uitzendbureau of de school waar de stagiair de opleiding doet. Laat ook de invalkrachten en oproepkrachten weten dat zij toegang

hebben tot de vertrouwenspersoon van de organisatie.

In alle soorten organisaties komt seksuele intimidatie voor. Uit onderzoek is gebleken dat de kans groter is in organisaties met een sterke hiërarchie. Of in organisaties waar een machocultuur heerst. Ook in organisaties waar mensen juist lossere omgangsvormen hebben kan seksuele intimidatie vaker voorkomen. Dat komt omdat de grens tussen gewenst en ongewenst gedrag onduidelijker is. Ook in organisaties waarin voornamelijk

vrouwen of voornamelijk mannen werken kan seksuele intimidatie vaker voorkomen. Als er in een organisatie vooral mannen werken, kan het voor vrouwen moeilijk zijn om te zeggen dat zij bepaald gedrag niet fijn vinden. Andersom geldt dit ook.

Sommige leidinggevenden spreken de veroorzaker niet aan op zijn gedrag. En soms is er binnen de organisatie ook niet afgesproken welk gedrag ongewenst is. Dan is de kans op seksuele intimidatie groter.



WAT IS SEKSUELE
INTIMIDATIE?

WAAR KOMT
HET VOOR?

GEVOLGEN

PREVENTIE

Seksuele intimidatie op het werk kan ernstige gevolgen hebben. Voor het slachtoffer zelf, maar ook voor de directe omgeving, de organisatie en de samenleving.

GEVOLGEN VOOR HET SLACHTOFFER

Seksuele intimidatie kan erg negatieve gevolgen hebben voor slachtoffers. Zij kunnen verschillende klachten ervaren. Deze kunnen zowel geestelijk als lichamelijk zijn. Zo ervaart meer dan de helft negatieve gevolgen wat betreft hun gevoel van eigenwaarde en welzijn. Veel slachtoffers ervaren negatieve gevoelens zoals woede, angst, wantrouwen, vernedering en schaamte. Het vertrouwen in andere mensen kan flink worden beschadigd. Ook stress, slapeloosheid en concentratieproblemen komen veel voor. In ernstige gevallen kan seksuele intimidatie zelfs leiden tot klachten die bij een burn-out horen. Bij lichamelijke klachten kun je denken aan hoofdpijn, buikpijn en/of maagklachten.

Soms is er ook sprake van *Victim Blaming*. Victim Blaming is een Engelse term. De betekenis van Victim Blaming is: de schuld bij het slachtoffer leggen. Een voorbeeld hiervan is dat wanneer iemand last heeft van seksuele intimidatie wordt gezegd dat iemand het er zelf naar heeft gemaakt. Zoals: 'Wat

had je dan aan?', 'Je moet ook niet zo uitdagend lachen', 'Je zal wel een verkeerd signaal hebben afgegeven'. Wil je hier meer over weten? Lees er [hier](#) meer over, of kijk [deze](#) video.

GEVOLGEN VOOR DE ORGANISATIE

Ook voor de organisatie kan seksuele intimidatie grote negatieve gevolgen hebben. Het kan leiden tot een onveilige en negatieve sfeer op het werk. Er heerst dan wantrouwen en onrust. Dit kan de relaties tussen medewerkers ernstig verstoren. Er zijn niet alleen gevolgen voor degene die er last van heeft. Maar ook voor de omstanders van seksueel intimiderend gedrag. Zij kunnen last hebben van stress of verminderd werkplezier of zijn minder tevreden over hun werk. Ook kan het zijn dat ze zich minder betrokken voelen bij het werk en de organisatie. Daardoor melden ze zich vaker ziek, nemen vaker ontslag en presteren minder goed. Het is belangrijk om als organisatie **voorbereid** te zijn op een melding over seksuele intimidatie.



WAT IS SEKSUELE
INTIMIDATIE?

WAAR KOMT
HET VOOR?

GEVOLGEN

PREVENTIE

KADER SLUITEN ✕

VOORBEREID

Waar moet je als organisatie aan denken om voorbereid te zijn op een melding? En welke stappen moet je nemen als je een melding krijgt?

Fase 0: Wees voorbereid op een melding. Zorg dat er een plan klaar ligt voor wanneer er een melding is. Bedenk wel dat elke situatie anders is.

Fase 1: Er komt een melding binnen. Beslis wat je ermee doet. Verzamel alle informatie van zowel de medewerker die last heeft als van degene waarvan hij/zij last heeft en van mogelijke omstanders. Het is belangrijk om je eigen mening voor je te houden.

Fase 2: Doe iets met de melding. De eerste keuze is om er samen uit te komen. Als dat niet lukt (bijvoorbeeld omdat de melding te ingewikkeld of ernstig is) dan kan er meer onderzoek gedaan worden door iemand van buitenaf.

Fase 3: Kijk steeds of alles goed gaat. Het is belangrijk om goed bij te houden of iedereen zich aan de gemaakte afspraken houdt. En of alles nu naar wens verloopt.

Wil je meer weten over wat je als organisatie kan doen aan seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk? Kijk dan in de ["Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer"](#).

Seksu
direct

GEVO

Seksu
slachte

kunner

dan de

eigenw

gevoel

schaan

bescha

proble

intimid

Bij lich

en/of n

Soms i

is een

Engels

termi

De

betreft

van

Wat

is de

schuld

bij het

slacht

offer

leggen.

Een

voorbe

eld hi

ervan

is dat

wanne

er iem

and

last

heeft

van

seks

uele

intim

idatie

dat

wordt

gezegd

dat

iem

and

het

er

zelf

naar

heeft

gema

akt.

Zoals:

'Wat

'Je

je hier

leo.

eilige

en

g

er

el

of

n

elen

lij het

werk

en de

organis

atie. Da

ar door

melden

de

zijn

vaker

ziek,

nemen

vaker

ontslag

en pre

steren

minder

goed.

Het

is

belan

grijp

om

als

organi

satie

voor

bereid

te

zijn

op

een

melding

over

seks

uele

intim

idatie.

WAT IS SEKSUELE INTIMIDATIE?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 1

WAT IS SEKSUELE
INTIMIDATIE?

WAAR KOMT
HET VOOR?

GEVOLGEN

PREVENTIE

Als organisatie wil je seksuele intimidatie natuurlijk het liefst voorkomen.

Als organisatie wil je dat medewerkers het goed hebben op het werk en geen last hebben van grensoverschrijdend gedrag. Mogelijk staat dit zelfs in de missie en/of visie van jouw organisatie. De organisatie maakt een overzicht (risico-inventarisatie of RI&E) van de risico's binnen de organisatie op ongewenst gedrag en seksuele intimidatie. Dat is verplicht volgens de Arbowet. Ook moet de organisatie een plan van aanpak maken om dit risico weg te nemen of, als dat niet kan, te verminderen. Hierbij moet ook aandacht gegeven worden aan de oorzaken van ongewenst gedrag. Meer informatie hierover vind je in dit [rapport](#) van de arbeidsinspectie.

Het is belangrijk om medewerkers te informeren over de risico's, en wat de organisatie daaraan doet. Ongewenst gedrag moet bespreekbaar worden gemaakt op de werk. Dit geldt dus ook voor seksuele intimidatie. Als organisatie kun je met medewerkers afspreken wat je normaal vindt en wat niet. De "[Handreiking gedragscode \(on\)gewenste omgangsvormen](#)" kan hierbij helpen. Naast het voeren van het gesprek is het ook belangrijk om binnen de organisatie te kijken of alles goed gaat. Vraag medewerkers geregeld of ze te maken hebben met ongewenst gedrag, en dus ook seksuele intimidatie, op het werk. Dit kan bijvoorbeeld tijdens een evaluatie- of functioneringsgesprek. Op basis hiervan kan het beleid waar nodig aangepast worden.



Nu weet je wat seksuele intimidatie is en hoe je dit kunt voorkomen.

Maar hoe herken je het in jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 2



TYPISCH GEDRAG SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP HET WERK

Zoals eerder genoemd bestaan er meerdere vormen van seksuele intimidatie. Zowel mannen als vrouwen kunnen zich hieraan schuldig maken.

ER KAN SPRAKE ZIJN VAN SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK WANNEER JIJ OF JE COLLEGA TE MAKEN KRIJGT MET

- Dubbelzinnige opmerkingen en grapjes die te maken hebben met seks en intimiteit
- Ongepaste of seksueel getinte opmerkingen over uiterlijk en kleding
- Opmerkingen over tv-programma's en films waarin seks voorkomt
- Opvallend veel contact zoeken via mobiele telefoon, sms, chat of andere sociale media
- Staren/gluren
- De weg versperren of te dicht bij iemand komen
- Om seksuele gunsten vragen
- Het misbruiken van macht om iemand onder druk te zetten om seksueel ongewenst gedrag toe te laten of hierin mee te gaan
- Onnodig lichaamscontact: over de schouder leunen, hand op de rug leggen bij het voor laten gaan, klap op het achterwerk geven of stevig kussen als een verjaardag op het werk wordt gevierd
- Aanranding
- Verkrachting

(H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP HET WERK



MO is net afgestudeerd en blij dat hij een baan heeft gevonden bij een groot restaurant. Maar hij is niet zo blij met een paar wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe... [Lees verder](#)



SHARON werkt bij een advocatenkantoor. Tijdens de vrijdagavondborrel is de sfeer een stuk lossier dan onder werktijd. Sharon houdt daar wel van en doet leuk mee. Tot een van haar bazen haar 's avonds laat... [Lees verder](#)



JANNEKE werkt op de afdeling verkoop van een bedrijf. Ze is verantwoordelijk voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Haar directe collega Tjeerd is jaloers op de vele opdrachten die... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op werk inhoudt.
Maar wat kun je ertegen doen binnen jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 3

(H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP
HET WERK



KADER SLUITEN ✕

SHARON werkt bij een advocatenkantoor. Tijdens de vrijdagavondborrel is de sfeer een stuk losser dan onder werktijd. Sharon houdt daar wel van en doet leuk mee. Tot een van haar bazen haar 's avonds laat en in het weekend app-berichten begint te sturen over hoe leuk ze is, dat hij van haar droomt, hoe hij zich erop verheugt dat ze weer dat leuke rokje aantrekt, en dat hij zijn ogen niet van haar af kan houden. Hij stuurt ook een foto van zijn blote bovenlichaam.

...een groot restaurant. Maar hij is niet zo blij met een paar wat oudere
vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen
over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op werk inhoudt.
Maar wat kun je ertegen doen binnen jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 3

(H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP
HET WERK



KADER SLUITEN ✕

JANNEKE werkt op de afdeling verkoop van een bedrijf. Ze is verantwoordelijk voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Haar directe collega Tjeerd is jaloers op de vele opdrachten die Janneke binnenhaalt en probeert het haar regelmatig moeilijk te maken. Tot nu toe weet Janneke goed tegengas te geven. Tot Tjeerd het over een andere boeg gooit en de roddel verspreidt dat Janneke 'het' met sommige klanten doet en daardoor van die mooie opdrachten 'versiert'.

...een groot restaurant. Maar hij is niet zo blij met een paar wat oudere
vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen
over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op werk inhoudt.
Maar wat kun je ertegen doen binnen jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 3

(H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP
HET WERK



KADER SLUITEN ✕

MO is net afgestudeerd en is blij dat hij een baan heeft gevonden bij een groot restaurant. Maar hij is niet zo blij met een paar wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft. Maar directe vragen naar de seksuele kant van hun relatie gaan wat hem betreft te ver. En ook hun grappige bedoelde opmerkingen in de trant van 'ik zou het wel weten met Mo'. En moet hij het echt normaal vinden dat een van hen wel erg vaak haar hand op zijn arm of schouder legt?

vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op werk inhoudt.
Maar wat kun je ertegen doen binnen jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 3

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

Kies wat in jouw situatie van toepassing is en kijk wat jij kunt doen!

MAAK EEN KEUZE:

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE... WAT KAN IK DOEN?

1. Trek een grens en bespreek het gedrag
2. Praat erover met iemand die je vertrouwt
3. Leg gebeurtenissen vast
4. Maak melding
5. Dien een klacht in

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE... WAT KAN IK DOEN?

1. Steun de collega die last heeft van seksuele intimidatie
2. Spreek de collega aan die het ongewenste gedrag laat zien
3. Bespreek het gedrag met collega's of een vertrouwenspersoon
4. Bespreek het gedrag met een leidinggevende

IK (LEIDINGGEVENDE OF HR-MEDEWERKER) WIL SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

1. Voorkomen is beter dan genezen
2. Voorbeeldgedrag
3. Steun de collega die last heeft van seksuele intimidatie
4. Zorg voor een duidelijk proces

Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers

WAT ZEGT DE WET?

WAT ZEGT DE WET?

Sinds 1994 is seksuele intimidatie onderdeel van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Seksuele intimidatie valt in de Arbowet onder 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA), net als agressie, geweld, discriminatie en pesten. Volgens de Arbowet moeten werkgevers seksuele intimidatie op het werk voorkomen of beperken. Ze moeten in hun beleid over arbeidsomstandigheden aangeven hoe ze dat gaan doen. Om dit goed te kunnen doen zijn organisaties verplicht om de risico's op onder andere seksuele intimidatie in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Op basis van dit overzicht moeten ze een plan van aanpak maken met maatregelen om seksuele intimidatie te voorkomen. Medewerkers moet vervolgens worden verteld welke risico's er zijn en welke maatregelen het bedrijf heeft genomen. De werkgever moet al deze maatregelen ook echt uitvoeren. Ook moet de werkgever zorgen dat medewerkers zich aan de regels houden. Zo kan het risico op seksuele intimidatie worden voorkomen of beperkt.

De Arbeidsinspectie controleert ook op het arbeidsrisico PSA. Dat is verplicht volgens de Arbowet. Met de [zelfinspectietool](#) seksuele intimidatie van de Arbeidsinspectie ga je na of je organisatie handelt volgens de wet. De Arbeidsinspectie onderzoekt geen individuele zaken rond seksuele intimidatie. De Arbeidsinspectie gebruikt meldingen of klachten van medewerkers wel om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren het risico groter is. Daar gaat de Inspectie langs voor controle. Een vakbond, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de Arbeidsinspectie wél vragen om een onderzoek in de organisatie te doen. De Arbeidsinspectie kijkt dan of de maatregelen om PSA waaronder seksuele intimidatie te voorkomen voldoende zijn.

Slachtoffers kunnen volgens het Burgerlijk Wetboek een schadevergoeding eisen van de veroorzaker. Ook kunnen ze eisen dat de werkgever andere maatregelen neemt. Volgens het Burgerlijk Wetboek geldt een algemeen verbod op *“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 situatie wordt gecreëerd”*. Ook mogen medewerkers die melding doen van seksuele intimidatie (namens zichzelf of een collega) niet benadeeld worden: de werkgever mag de medewerker die het intimiderende gedrag afwijst of tegen zijn zin ondergaat, niet benadelen.

1.

2.

3.

4.

5.



WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen als je last hebt van seksuele intimidatie.

1.
Trek een grens en bespreek het gedrag

2.
Praat erover met iemand die je vertrouwt

3.
Leg gebeurtenissen vast

4.
Maak melding

5.
Dien een klacht in

Seksuele intimidatie is een gevoelig onderwerp. Soms schaamt de medewerker die last heeft van seksuele intimidatie zich. Het kan daarom lastig zijn om er zelf iets aan te doen. Maar seksuele intimidatie kan erg slecht zijn voor je gezondheid. Daarom is het belangrijk dat je er iets mee doet.

Ook als de sfeer met collega's goed is, kunnen er (onbewust) situaties ontstaan waardoor jij je seksueel geïntimideerd voelt. Het is belangrijk dat je voor jezelf een grens stelt welk gedrag oké is en wat niet. Als iemand (zelfs al is dat niet expres) te ver gaat, kun je dat bespreken met deze persoon. In een een-op-een situatie, zonder machtsverschillen, helpt dat vaak om het ongewenste gedrag te stoppen. Soms is de persoon waar je last van hebt erg populair bij andere collega's, of heeft hij of zij een hogere functie in het bedrijf. Dan is het beter om mogelijke oplossingen te bespreken met bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of Personeelszaken. Heeft de persoon waar je last van hebt ongeveer dezelfde positie als jij? En wil je met hem/haar het gesprek aangaan? Dan kan het helpen dit **gesprek voor te bereiden** met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Steunt de leidinggevende jou niet? Of is hij/zij zelf degene die jou seksueel intimideert? Dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap niet voldoende. Of is deze stap moeilijk omdat de relatie met je collega's niet goed genoeg is om dit gesprek te voeren.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen als je last hebt van seksuele intimidatie.

1.

Trek
bespre

KADER SLUITEN ✕

PRAKTISCHE TIPS OM HET GESPREK TE VOEREN

- Blijf rustig en praat in de ik-vorm: “ik vind het vervelend dat...” of “ik voel me...”.
- Vertel welk gedrag je vervelend vindt en wat dit met jou doet. Soms beseft de ander zich niet wat voor effect zijn/haar gedrag op jou heeft. De situatie kan dan worden opgelost door een goed gesprek. Gebeurt dit niet en belooft de ander niet beter? Of ontkent hij/zij het? Ga dan in gesprek met een vertrouwenspersoon of je leidinggevende.
- Bedenk dat je niet hoeft te verdedigen dat je dit zo voelt.

ongewenste gedrag te stoppen. Soms is de persoon waar je last van hebt erg populair bij andere collega's, of heeft hij of zij een hogere functie in het bedrijf. Dan is het beter om mogelijke oplossingen te bespreken met bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of Personeelszaken. Heeft de persoon waar je last van hebt ongeveer dezelfde positie als jij? En wil je met hem/haar het gesprek aangaan? Dan kan het helpen dit **gesprek voor te bereiden** met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Steunt de leidinggevende jou niet? Of is hij/zij zelf degene die jou seksueel intimideert? Dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap niet voldoende. Of is deze stap moeilijk omdat de relatie met je collega's niet goed genoeg is om dit gesprek te voeren.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



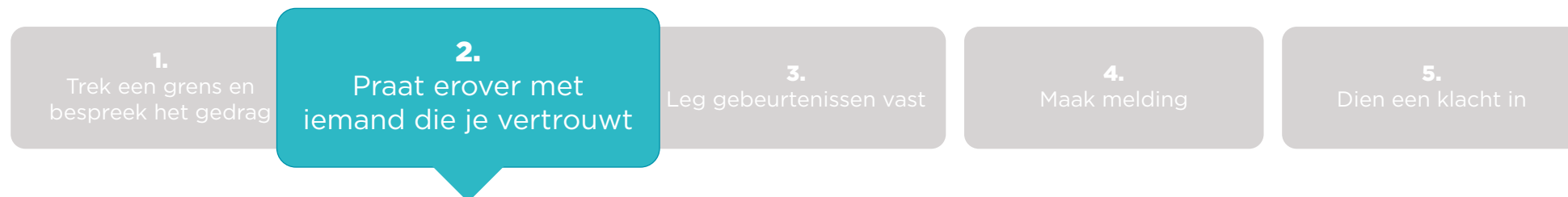
STAP 3

IK HEB LAST VAN
SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST
VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE
INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen als je last hebt van seksuele intimidatie.



Neem iemand in vertrouwen. Dit kan iemand **binnen** de organisatie zijn, zoals je leidinggevende of een collega die je vertrouwt. Maar ook **buiten** de organisatie zijn er mensen en instanties waar je terecht kunt. Zij kunnen je steunen bij het ondernemen van actie tegen seksueel ongewenst gedrag.

Heeft je organisatie een [vertrouwenspersoon](#)? Zoek dan contact met deze persoon. Een vertrouwenspersoon kan je helpen met wat je het beste kunt doen om de seksuele intimidatie te stoppen. De vertrouwenspersoon helpt je en geeft advies.

Wat jullie bespreken is vertrouwelijk en blijft tussen jullie.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen als je last hebt van seksuele intimidatie.

KADER SLUITEN ✕

INTERNE PARTIJEN

Binnen de organisatie kun je terecht bij:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie



PARTIJEN BUITEN DE ORGANISATIE

SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) vind je nieuws, artikelen en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en geeft informatie over mensenrechten. Dat gebeurt door onderzoek, advies en voorlichting. Ook houdt het College gegevens bij. Bij het College kun je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever moet jou namelijk tegen seksuele intimidatie beschermen. Wil je je werkgever niet aanklagen? Maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie? Dan kun je dat beter binnen je eigen organisatie bespreken. Ook werkgevers kunnen het College voor de Rechten van de Mens om advies vragen.

CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [Centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kun je [aangifte](#) doen bij de politie. Meld de zaak in dat geval óók bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kunt er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achterlaat, neemt de politie contact met je op voor meer informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, neemt de politie ook geen contact met je op. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen als je last hebt van seksuele intimidatie.



Het kan handig zijn om gebeurtenissen vast te leggen. Schrijf precies op wat er is gebeurd, wanneer, met wie en waar.

Dan heb je voor jezelf een overzicht van wat er is gebeurd. En hoe dit invloed heeft op jouw functioneren. Dit kan je helpen om het gebeurde met een hulpverlener of instantie te bespreken. Probeer na te gaan of anderen ook last hebben (gehad) van dezelfde persoon. Je kunt er dan misschien samen iets aan doen.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen als je last hebt van seksuele intimidatie.



Je kunt op verschillende manieren melding maken van seksueel ongewenst gedrag. Dit kan bij je leidinggevende, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad. Het is een goed idee om te zeggen wat jouw wensen zijn voor een oplossing. En of je als melder bijvoorbeeld anoniem wilt blijven. Ook kun je aan degene bij wie je de melding doet vragen jou te laten weten wat er met je melding wordt gedaan. Je kunt ook een officiële klacht indienen. Dat doe je als je er onderling niet uitkomt. Vaak is er een klachtencommissie binnen je eigen organisatie. Soms is er een klachtencommissie voor jouw branche. Vraag een vertrouwenspersoon om je hierbij te helpen.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen als je last hebt van seksuele intimidatie.



Bekijk de klachtenregeling van jouw organisatie (als deze bestaat). En kijk wat er in de cao van jouw organisatie staat over seksuele intimidatie.

Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de [Arbeidsinspectie](#). De Arbeidsinspectie doet altijd iets met deze klachten. Klachten of meldingen van medewerkers zelf worden door de Arbeidsinspectie alleen gebruikt om te bepalen bij welke organisaties en sectoren de risico's op PSA groter zijn.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie vroeg wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie blijft bestaan, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van iemand die last heeft van seksuele intimidatie kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Steun de seksueel geïntimideerde collega

2.

Bespreek de collega aan die het ongewenste gedrag laat zien

3.

Bespreek gedrag met collega's of een vertrouwenspersoons

4.

Bespreek het gedrag met een leidinggevende

Als een van jouw collega's last heeft van seksuele intimidatie ben je een 'omstander'. Als omstander kun je hem of haar steunen. Zo kun je zorgen dat het ongewenste gedrag minder invloed op hem of haar heeft.

Steun de collega die seksueel geïntimideerd wordt zo veel mogelijk. Dat kan op verschillende manieren. Het begint met een luisterend oor bieden. De volgende tips kunnen daarbij helpen:

- Neem de collega die last heeft van seksuele intimidatie serieus;
- Toon medeleven, maar overdrijf niet;
- Probeer goed te luisteren en kijk wat jij zou kunnen doen. Of waar de collega hulp bij moet vragen van anderen.

Ook is het belangrijk voorbeeldgedrag te laten zien. Spreek een collega er daarom op aan als deze seksueel ongewenst gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm. Zeg bijvoorbeeld: 'ik zag net dat je...' en 'dat vind ik echt niet kunnen'. Soms staat iemand er niet bij stil wat voor effect zijn/haar gedrag op de ander heeft.

Misschien vind je het moeilijk om ter plekke in te grijpen als er iets gebeurt. Je kunt ook achteraf naar de collega toegaan die last heeft gehad van de seksuele intimidatie. Laat merken dat je gezien hebt wat er is gebeurd en bied hulp aan.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie vroeg wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie blijft bestaan, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van iemand die last heeft van seksuele intimidatie kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Steun de seksueel geïntimideerde collega

2.

Spreek de collega aan die het ongewenste gedrag laat zien

3.

Spreek gedrag met collega's of een vertrouwenspersoons

4.

Bespreek het gedrag met een leidinggevende

Het is belangrijk dat de collega die mogelijk seksueel intimideert wordt aangesproken op zijn/haar gedrag. Dit is niet voor iedereen even makkelijk. Als je als omstander een sterke positie hebt op het werk (bijvoorbeeld als je een hoge functie hebt, lid bent van de OR, of erg gewaardeerd wordt in het team) is het makkelijker om te laten merken dat je niet gediend bent van het grensoverschrijdende gedrag. Je lacht bijvoorbeeld niet mee met 'grappen' van de collega of je zegt iets van het gedrag. Je kunt de collega die seksueel intimideert ook altijd op een later moment aanspreken, eventueel onder vier ogen. Voor je de collega aanspreekt is het goed om dit **gesprek voor te bereiden**. Zit je zelf niet in de positie om in te grijpen? Schakel dan 'hulptroepen' in, zoals een leidinggevende of HR.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie vroeg wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie blijft bestaan, hoe moeilijker het is om het op te lossen. Het is belangrijk dat iedereen een rol speelt in het oplossen van het probleem.

KADER SLUITEN ✕

ENKELE TIPS

- Je kunt ervoor kiezen om het gedrag af te keuren zodra het gebeurt. Spreek iemand aan wanneer hij/zij een ongewenste opmerking maakt of de andere persoon aanraakt. Je kunt dan bijvoorbeeld zeggen: "Ik vind deze opmerking niet grappig", "Ik denk dat dit te ver gaat", of "Zo is het wel genoeg".
- Je kunt degene die het ongewenste gedrag laat zien ook op een later moment aanspreken en zeggen hoe iets op jou overkomt. Praat alleen vanuit jezelf en spreek niet voor de geïntimideerde. "Ik vind het niet oké als je...."
- Houd er rekening mee dat de collega die ongewenst gedrag laat zien vaak zelf niet doorheeft dat zijn of haar gedrag eigenlijk niet kan. Het helpt om rustig uit te leggen hoe het overkomt.

Bedenk goed: jij bent niet verantwoordelijk voor het oplossen van het probleem. Je kunt wel de persoon aanspreken als je in de positie zit om dat te doen. Of je kunt degene die last van hem/haar heeft helpen.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie vroeg wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie blijft bestaan, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van iemand die last heeft van seksuele intimidatie kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Steun de seksueel geïntimideerde collega

2.

Spreek de collega aan die het ongewenste gedrag laat zien

3.

Bespreek het gedrag met collega's of een vertrouwenspersoon

4.

Bespreek het gedrag met een leidinggevende

Soms is het lastig om in je eentje iets te doen als je het idee hebt dat een collega seksueel geïntimideerd wordt. Je kunt de situatie dan bespreken met een of meerdere collega's of je leidinggevende. Of je kunt advies vragen aan een [vertrouwenspersoon](#) binnen de organisatie. Ook kun je bij dit soort situaties [andere organisaties](#) om hulp vragen. Aarzel niet om iemand om advies te vragen.



PARTIJEN BUITEN DE ORGANISATIE

SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) vind je nieuws, artikelen en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en geeft informatie over mensenrechten. Dat gebeurt door onderzoek, advies en voorlichting. Ook houdt het College gegevens bij. Bij het College kun je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever moet jou namelijk tegen seksuele intimidatie beschermen. Wil je je werkgever niet aanklagen? Maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie? Dan kun je dat beter binnen je eigen organisatie bespreken. Ook werkgevers kunnen het College voor de Rechten van de Mens om advies vragen.

CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [Centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kun je [aangifte](#) doen bij de politie. Meld de zaak in dat geval óók bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kunt er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achterlaat, neemt de politie contact met je op voor meer informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, neemt de politie ook geen contact met je op. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie vroeg wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie blijft bestaan, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van iemand die last heeft van seksuele intimidatie kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Steun de seksueel geïntimideerde collega

2.

Sprek de collega aan die het ongewenste gedrag laat zien

3.

Bespreek gedrag met collega of een vertrouwenspersoon

4.

Bespreek het gedrag met een leidinggevende

Soms heeft je collega die seksueel geïntimideerd wordt hier zelf geen last van of wil hij/zij er niets aan doen. Dan kan het voor jou nog steeds belangrijk zijn om het seksueel intimiderende gedrag te bespreken. Bijvoorbeeld met je leidinggevende, of met een vertrouwenspersoon. Bespreek dit wel eerst met de collega die seksueel geïntimideerd wordt. Wil hij/zij dit niet, dan kun je het gedrag ook bespreekbaar maken zonder te zeggen om wie het gaat.

Als het probleem vaker voorkomt, kun je dit ook met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiger bespreken.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN
SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST
VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE
INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Elke organisatie moet medewerkers een veilige werkplek bieden. Dat is belangrijk en ook verplicht volgens de wet. De werkplek moet gezond en lichamelijk veilig zijn. Ook moet er psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid betekent dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.

1.
Voorkomen is beter
dan genezen

2.
Voorbeeldgedrag

3.
Steun de
seksueel geïntimideerde

4.
Zorg voor een
duidelijk proces

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie wordt voorkomen. Of vroeg wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie blijft bestaan, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Maak het onderwerp seksuele intimidatie bespreekbaar. Het is wettelijk verplicht om als werkgever voorlichting en instructies aan medewerkers te geven over de risico's in hun eigen organisatie op seksuele intimidatie en het beleid om deze terug te dringen. Medewerkers zijn op hun beurt verplicht om deze voorlichting en instructies bij te wonen en zich hieraan te houden. De frequentie en de manier waarop de organisatie deze voorlichting en instructie aanbiedt is vrij, maar het resultaat moet zijn dat de inhoud bij iedereen 'tussen de oren zit'.

Er zijn verschillende manieren om het onderwerp seksuele intimidatie **bespreekbaar te maken**.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

KADER SLUITEN ✕

ENKELE MANIEREN OM SEKSUELE INTIMIDATIE BESPREEKBAAR TE MAKEN

ORGANISEER EXTERNE VOORLICHTING:

Ten eerste kun je voorlichting door externen organiseren. Bijvoorbeeld over het omstandereffect (het uitblijven van het bieden van hulp door omstanders) of micro-agressie (kleine, subtiele vormen van pestgedrag en discriminatie die gemakkelijk worden weggewuifd). Als je aandacht aan dit soort onderwerpen geeft, gaan medewerkers er vanzelf meer over spreken en er onderling op letten. Als je een externe uitnodigt om voorlichting te geven verzorg dan wel zelf als leidinggevende de introductie. Geef de visie van de organisatie en die van jou zelf en informeer medewerkers over het beleid.

VOER EEN GESPREK OVER SEKSUELE INTIMIDATIE OP TEAMNIVEAU:

Ten tweede kun je het gesprek aangaan in jouw team. Als je je wat onzeker voelt over het onderwerp kun je, eventueel samen met collega leidinggevendenden, jezelf eerst scholen om je kennis en vaardigheden te vergroten. [Klik hier](#) voor een voorbeeld hoe je dit teamgesprek kan aanpakken.

REGELMATIGE INDIVIDUELE GESPREKKEN:

Ten derde kun je ook individueel deze onderwerpen bespreken met medewerkers tijdens een 1-op-1 moment. Je kunt dit regelmatig bespreken tijdens de vaste gesprekken met medewerkers (ontwikkel-, functionerings-, evaluatiegesprekken enzovoort).

VOORBEELD HOE JE DIT TEAMGESPREK KAN AANPAKKEN

Als je een groepsgesprek wilt organiseren over seksuele intimidatie op het werk kun je dat bijvoorbeeld per team organiseren. Om te benadrukken dat het een 'gewoon' onderwerp is, is het aan te raden om dit onderwerp te bespreken tijdens een regulier werkoverleg. Het is belangrijk dat mensen elkaar kennen en zich veilig voelen om hun mening te delen. Het is goed om na te denken wie de sessie begeleidt. Dit kan je als leidinggevende zelf doen, maar een vertrouwenspersoon of preventiemedewerker kan ook gespreksleider zijn. Ook is het mogelijk om een externe gespreksleider in te schakelen. Het is belangrijk dat duidelijk is dat dit gesprek er niet voor is om ervaringen te delen. Medewerkers kunnen wel voorbeelden noemen van situaties die zij kennen maar voorkom dat iemand 'onthullingen' doet waarvan hij/zij later mogelijk spijt krijgt en onderbreek een medewerker die een rondje wil maken bij collega's of zij last ervaren van seksuele intimidatie op het werk. Geef aan dat als medewerkers wel individuele ervaringen willen delen, ze hiervoor apart met jou of een vertrouwenspersoon kunnen spreken.

1. Begin met het vertellen wat de visie van de organisatie is over seksuele intimidatie. Geef hierbij vooral de 'ik boodschap': vertel waarom je het zelf belangrijk vindt dat de werkplek vrij is van seksuele intimidatie. Zorg dat duidelijk is wat de risico's zijn, wat het beleid is, welke afspraken er op organisatieniveau zijn gemaakt over seksuele intimidatie en dat de klachtenprocedure helder en makkelijk is. Licht verder ook de vertrouwenspersoon/personen toe, hoe medewerkers daarmee in contact kunnen komen en hoe de procedure eruit ziet. Om de drempel voor medewerkers naar de vertrouwenspersoon te verlagen werkt het vaak goed om hem/haar uit te nodigen voor de bijeenkomst om zichzelf te presenteren.
2. Licht verder toe hoe seksuele intimidatie op het werk er uit kan zien. Het is belangrijk dat medewerkers weten wat het is, hoe vaak het voorkomt, wat de risico's in de eigen organisatie zijn, hoe ze het kunnen herkennen en wat de gevolgen zijn. Op [deze pagina](#) van deze wegwijzer staat een uitleg die je kunt delen. Zorg dat deze informatie altijd te vinden is voor medewerkers bijvoorbeeld door het ook op intranet te zetten. Daarnaast kun je [deze pagina](#) erbij pakken waarin een lijst staat met voorbeelden van seksuele intimidatie.

3. Vraag vervolgens in een groepsgesprek uit wat voor gedrag de teamleden grensoverschrijdend vinden. De voorbeelden van Mo, Sharon en Janneke kunnen illustreren hoe seksuele intimidatie eruit kan zien. Vraag de medewerkers op deze situaties te reflecteren. Als je dit uitvraagt wees voorbereid op mogelijke weerstand en groepsdruk en voorkom dat situaties kleiner gemaakt worden dan dat ze zijn. Bijvoorbeeld als gezegd wordt 'Er mag ook niks meer' of 'Als ik tegen een vrouw zeg dat ze mooie benen heeft is dat een compliment'. Leg ook uit wat victim blaming is. Dit kan door de voorbeelden te gebruiken. Bijvoorbeeld als iemand over de klacht van Mo zou zeggen: 'Als je hier niet tegen kunt dan is de horeca misschien niks voor jou' of 'Wees maar blij dat het niet erger is'. Er zijn ook video's gemaakt die victim blaming uitleggen die je kunt gebruiken. Lees er [hier](#) meer over, of kijk [deze](#) video..
4. Bespreek met elkaar wat iedereen vanuit zijn/haar eigen rol kan doen. In de wegwijzer staan voorbeelden van wat omstanders, slachtoffers en leidinggevenden kunnen doen wanneer er sprake is van seksuele intimidatie. Vraag medewerkers dit toe te passen op de casussen. Wat zou Janneke zelf kunnen ondernemen? En een collega die de roddel hoort? Hoe zou de leidinggevende kunnen reageren? Daarnaast kan je ook de app van [Movisie](#) bekijken, waarin je tips krijgt om een situatie van seksuele intimidatie op het werk te herkennen en te beoordelen.

TOT SLOT:

- Als je de boodschap goed wilt laten landen realiseer je dan dat medewerkers niet zozeer kijken naar wat je zegt, maar vooral naar wat je doet. Gedraag jij jezelf naar het beleid: laat je voorbeeldgedrag zien, grijp je in als zich onder jouw ogen een situatie van seksueel grensoverschrijdend gedrag voordoet? En ga je adequaat om met meldingen en klachten?
- Herhaling is de kracht van de boodschap: zet het onderwerp regelmatig op de agenda van het werkoverleg, neem het mee in onboarding programma's etc.
- Wanneer er een actuele situatie speelt van seksueel grensoverschrijdend gedrag, bijvoorbeeld een onderzoek naar een klacht of meldingen, is het geen goed idee op dat moment een sessie als hierboven genoemd te houden. De emoties kunnen dan hoog oplopen maar ook wordt de discussie mogelijk vertroebeld door de actuele casus.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN
SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST
VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE
INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Elke organisatie moet medewerkers een veilige werkplek bieden. Dat is belangrijk en ook verplicht volgens de wet. De werkplek moet gezond en lichamelijk veilig zijn. Ook moet er psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid betekent dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.



Als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie. Laat dus ook voorbeeldgedrag zien. Bedenk altijd hoe je gedrag op collega's over kan komen. Organisaties moeten duidelijk maken dat ze ongewenst gedrag absoluut niet toelaten. Zorg bovendien dat je als leidinggevende of bestuurslid het juiste voorbeeldgedrag laat zien. Lach niet mee met ongepaste grappen en grijp op het moment zelf in. Laat weten dat deze opmerkingen niet zijn toegestaan op het werk. Daardoor weten de collega's dat het veilig is om anderen op ongepast gedrag aan te spreken. Hiermee neemt de kans op herhaling af.

Daarnaast is het als leidinggevende belangrijk dat je signalen oppikt. Zorg dat je weet wat er speelt onder medewerkers. Seksuele intimidatie is een gevoelig onderwerp. Daarom wordt er nogal eens over geroddeld.

Tot slot is het belangrijk om te weten wat verplicht is volgens de **Arbowet**. Organisaties moeten zorgen dat seksuele intimidatie wordt voorkomen. Leg daarom gedragsregels vast (op organisatieniveau). Zorg ook dat deze zichtbaar zijn en leven onder de medewerkers. Zorg verder dat medewerkers altijd met al hun vragen terecht kunnen bij een [vertrouwenspersoon](#).

WAT ZEGT DE WET?

Sinds 1994 is seksuele intimidatie onderdeel van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Seksuele intimidatie valt in de Arbowet onder 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA), net als agressie, geweld, discriminatie en pesten. Volgens de Arbowet moeten werkgevers seksuele intimidatie op het werk voorkomen of beperken. Ze moeten in hun beleid over arbeidsomstandigheden aangeven hoe ze dat gaan doen. Om dit goed te kunnen doen zijn organisaties verplicht om de risico's op onder andere seksuele intimidatie in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Op basis van dit overzicht moeten ze een plan van aanpak maken met maatregelen om seksuele intimidatie te voorkomen. Medewerkers moet vervolgens worden verteld welke risico's er zijn en welke maatregelen het bedrijf heeft genomen. De werkgever moet al deze maatregelen ook echt uitvoeren. Ook moet de werkgever zorgen dat medewerkers zich aan de regels houden. Zo kan het risico op seksuele intimidatie worden voorkomen of beperkt.

De Arbeidsinspectie controleert ook op het arbeidsrisico PSA. Dat is verplicht volgens de Arbowet. Met de [zelf-inspectietool](#) seksuele intimidatie van de Arbeidsinspectie ga je na of je organisatie handelt volgens de wet.

De Arbeidsinspectie onderzoekt geen individuele zaken rond seksuele intimidatie. De Arbeidsinspectie gebruikt meldingen of klachten van medewerkers wel om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren het risico groter is. Een vakbond, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de Arbeidsinspectie wél vragen om een onderzoek in de organisatie te doen. De Arbeidsinspectie kijkt dan of de regels om PSA en seksuele intimidatie te voorkomen voldoende zijn.

Slachtoffers kunnen volgens het Burgerlijk Wetboek een schadevergoeding eisen van de veroorzaker. Ook kunnen ze eisen dat de werkgever andere maatregelen neemt. Volgens het Burgerlijk Wetboek geldt een algemeen verbod op *“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 situatie wordt gecreëerd”* Ook mogen medewerkers die melding doen van seksuele intimidatie (namens zichzelf of een collega) niet benadeeld worden: de werkgever mag de medewerker die het intimiderende gedrag afwijst of tegen zijn zin ondergaat, niet benadelen.



WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Elke organisatie moet medewerkers een veilige werkplek bieden. Dat is belangrijk en ook verplicht volgens de wet. De werkplek moet gezond en lichamelijk veilig zijn. Ook moet er psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid betekent dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.

1.

Voorkomen is beter dan genezen

2.

Voorbeeldgedrag

3.

Steun de seksueel geïntimideerde

4.

Zorg voor een duidelijk proces

1. **Steun de medewerker die zich seksueel geïntimideerd voelt.** De melding over seksuele intimidatie kan jou als leidinggevende via verschillende routes bereiken. De medewerker die er last van heeft kan er zelf over beginnen of een andere collega kan dit doen. Of jij kunt als leidinggevende zelf signalen opvangen. Bijvoorbeeld een goed functionerende medewerker die situaties gaat vermijden of zich terugtrekt. Of je vangt een roddel op. Negeer signalen niet! Het begint met het bieden van een **luisterend oor**. Aan de medewerker die last heeft van seksuele intimidatie of aan een omstander die seksuele intimidatie meldt. Zo nodig kan je hem of haar naar anderen sturen **binnen de organisatie** of naar **externe organisaties**.
2. **Spreek met de medewerker die zich schuldig zou maken aan seksuele intimidatie.** **Bespreek** de signalen met de medewerker die zich schuldig zou maken aan het ongewenste gedrag. Wijs hem of haar op de mogelijke gevolgen van dit gedrag. Het is belangrijk om als leidinggevende op de juiste manier en duidelijk met de medewerker te praten die zich mogelijk schuldig maakt aan seksuele intimidatie. Het is belangrijk om deze medewerker te confronteren, maar niet te beschuldigen. Jij kan niet op de stoel van de jurist zitten.
3. **Zorg er voor dat je iedereen in dit proces beschermt.** De omstander, de medewerker die last heeft van seksuele intimidatie en de medewerker die de last veroorzaakt.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

KADER SLUITEN ✕

IN GESPREK MET DE COLLEGA DIE LAST HEEFT VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

Als leidinggevende is het belangrijk om op de juiste manier en proactief te handelen bij situaties van seksuele intimidatie.

De leidinggevende kan de volgende stappen zetten:

- 1. Verzamel informatie.** Neem de melding van de medewerker serieus. Zorg ervoor dat je de informatie krijgt die je nodig hebt. Bedenk wel dat jij als leidinggevende niet alle feiten hoeft te achterhalen. Een onderzoek naar feiten wordt zo nodig door een onafhankelijk en deskundig persoon gedaan.
- 2. Zorg voor een veilige omgeving.** Plan een gesprek met de medewerker die last heeft van seksuele intimidatie. Zeg dat je het als leidinggevende belangrijk vindt dat iedereen veilig kan werken. Dat medewerkers bij jou terecht kunnen als ze last hebben van grensoverschrijdend gedrag. Dat je iets met de melding zult doen. Geef de medewerker in het gesprek de mogelijkheid om zijn/haar ervaringen te delen. Denk eraan dat de medewerker zich misschien schaamt of een schuldgevoel heeft. Ook kan hij of zij bang zijn dat de situatie erger wordt. Zeker bij machtsverschillen. Luister daarom actief en beloof hem/haar dat je de situatie serieus neemt en er iets aan zult doen. Maar alleen in overleg met de medewerker.

Let op: Als een medewerker liever (eerst) een vertrouwelijk gesprek wil, stuur de medewerker in dat geval door naar een vertrouwenspersoon. Als leidinggevende kun je niet beloven dat alles helemaal vertrouwelijk blijft. Want je zult mogelijk ook actie moeten ondernemen.

Bespreek de signalen met de medewerker die zich schuldig zou maken aan het ongewenste gedrag. Wijs hem of haar op de mogelijke gevolgen van dit gedrag. Leidinggevendenden moeten seksuele intimidatie serieus nemen. Het is belangrijk om als leidinggevende op de juiste manier en duidelijk met de medewerker te praten die zich mogelijk schuldig maakt aan seksuele intimidatie. Het is belangrijk om deze medewerker te confronteren, maar niet te beschuldigen. Jij kan niet op de stoel van de jurist zitten.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

KADER SLUITEN ✕

IN GESPREK MET DE COLLEGA DIE WORDT BESCHULDIGD VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

Als leidinggevende kun je het volgende doen:

- 1. Plan een gesprek:** Voer het gesprek op een rustige plek.
- 2. Zeg precies over welk gedrag het gaat:** Vertel om te beginnen duidelijk wat er zou zijn gebeurd. Vermijd vage woorden en geef voorbeelden. Bijvoorbeeld het versturen van ongepaste app-berichten, het delen van ongepaste foto's of ongepaste grapjes.
- 3. Zeg wat dat met het slachtoffer doet:** Leg uit dat dit gedrag als seksuele intimidatie wordt beschouwd en dat het degene die hier last van heeft en de werkomgeving kan schaden. Wijs erop dat alle medewerkers samen moeten zorgen voor een respectvolle en veilige omgeving.
- 4. Bied ruimte voor reactie:** Geef de medewerker de kans om te reageren en zijn/haar kant van het verhaal te vertellen. Luister naar wat hij/zij te zeggen heeft. Er bestaat een kans dat diegene zich van geen kwaad bewust was. Het vervolg hangt ook af van zijn/haar reactie. Als hij/zij het toegeeft en spijt heeft spreek je af dat het gedrag niet meer zal plaatsvinden. Je bespreekt wat een passende reactie is naar de collega die hier last van heeft. Dat hangt ook af van de wens van de medewerker die er last van heeft. Soms ontkent de medewerker waarover is geklaagd alles of doet hij/zij alsof het niets voorstelde. Dan zeg je dat de organisatie seksuele intimidatie niet toelaat. Ook noem je de mogelijke gevolgen van het grensoverschrijdende gedrag. Bedenk dat je als leidinggevende niet aan waarheidsvinding doet, het is dus niet aan jou om een uitspraak te doen wie de waarheid spreekt. Verder onderzoek laten doen is ook een mogelijkheid.

1

2



mogelijke gevolgen van dit gedrag. Leidinggevend en moeten seksuele intimidatie serieus nemen. Het is belangrijk om als leidinggevende op de juiste manier en duidelijk met de medewerker te praten die zich mogelijk schuldig maakt aan seksuele intimidatie. Het is belangrijk om deze medewerker te confronteren, maar niet te beschuldigen. Jij kan niet op de stoel van de jurist zitten.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

KADER SLUITEN ✕

- 5. Zeg in alle gevallen duidelijk wat de organisatie vindt van seksuele intimidatie:** Maak duidelijk dat dit gedrag niet kan en niet volgens de afspraken binnen het bedrijf en het werk is. Wijs erop dat de organisatie seksuele intimidatie absoluut niet toestaat.
- 6. Maak afspraken voor gedragsverandering:** Wanneer de beschuldigde medewerker het gedrag niet ontkent, bespreek dan hoe het gedrag moet veranderen. Wees hier precies in zodat de medewerker weet wat er van hem/haar verwacht wordt. Stel duidelijke grenzen en verwacht dat hij/zij het gedrag meteen aanpast.
- 7. Bied ondersteuning:** Vertel de medewerker over de ondersteuning die het bedrijf biedt. Bijvoorbeeld trainingen over professioneel gedrag of gesprekken met een hulpverlener. Dit kan hem/haar helpen om het gedrag te begrijpen en te verbeteren.
- 8 Controleer hoe het gaat:** Houd de situatie goed in de gaten en controleer regelmatig of het gedrag is veranderd. Zorg ervoor dat je beschikbaar blijft om vragen te beantwoorden en meteen in te grijpen als het weer gebeurt. Het is een heftige situatie, geef ook deze medewerker voldoende aandacht en vraag regelmatig hoe het nu met hem/haar gaat.
- 9. Als het gedrag niet verandert:** Laat hem of haar weten wat de mogelijke gevolgen zijn. En welke maatregelen de werkgever mogelijk gaat nemen. Van officiële waarschuwingen tot verdere maatregelen, afhankelijk van de ernst van de situatie. Deze strafmaatregelen moeten in het sanctiebeleid van de organisatie staan. Zorg dat dit beleid op orde is.



mogelijke gevolgen van dit gedrag. Leidinggevend en moeten seksuele intimidatie serieus nemen. Het is belangrijk om als leidinggevend op de juiste manier en duidelijk met de medewerker te praten die zich mogelijk schuldig maakt aan seksuele intimidatie. Het is belangrijk om deze medewerker te confronteren, maar niet te beschuldigen. Jij kan niet op de stoel van de jurist zitten.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Elke organisatie moet medewerkers een veilige werkplek bieden. Dat is belangrijk en ook verplicht volgens de wet. De werkplek moet gezond en lichamelijk veilig zijn. Ook moet er psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid betekent dat de werkplek vrij is van seksuele intimidatie en andere vormen van geweld.

KADER SLUITEN ✕

INTERNE PARTIJEN

Binnen de organisatie kun je terecht bij:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

GA IN

1. Steun

De medewerker die meldt van seksuele intimidatie. Bijvoorbeeld door te oppakken.

luister

meldt. Zo nodig kan je hem of haar naar anderen sturen **binnen de organisatie** of naar **externe organisaties**.

2. Spreek met de medewerker die zich schuldig zou maken aan seksuele intimidatie

Bespreek de signalen met de medewerker die zich schuldig zou maken aan het ongewenste gedrag. Wijs hem of haar op de mogelijke gevolgen van dit gedrag. Leidinggevend en HR moeten seksuele intimidatie serieus nemen. Het is belangrijk om als leidinggevende op de juiste manier en duidelijk met de medewerker te praten die zich mogelijk schuldig maakt aan seksuele intimidatie. Het is belangrijk om deze medewerker te confronteren, maar niet te beschuldigen. Jij kan niet op de stoel van de jurist zitten.



PARTIJEN BUITEN DE ORGANISATIE

SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) vind je nieuws, artikelen en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en geeft informatie over mensenrechten. Dat gebeurt door onderzoek, advies en voorlichting. Ook houdt het College gegevens bij. Bij het College kun je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever moet jou namelijk tegen seksuele intimidatie beschermen. Wil je je werkgever niet aanklagen? Maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie? Dan kun je dat beter binnen je eigen organisatie bespreken. Ook werkgevers kunnen het College voor de Rechten van de Mens om advies vragen.

CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [Centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kun je [aangifte](#) doen bij de politie. Meld de zaak in dat geval óók bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kunt er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achterlaat, neemt de politie contact met je op voor meer informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, neemt de politie ook geen contact met je op. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK HEB LAST VAN
SEKSUELE INTIMIDATIE

MIJN COLLEGA HEEFT LAST
VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

IK WIL ALS LEIDINGGEVENDE OF HR SEKSUELE
INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN

Elke organisatie moet medewerkers een veilige werkplek bieden. Dat is belangrijk en ook verplicht volgens de wet. De werkplek moet gezond en lichamelijk veilig zijn. Ook moet er psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid betekent dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.

1.

Voorkomen is beter
dan genezen

2.

Voorbeeldgedrag

3.

Steun de
seksueel geïntimideerde

4.

Zorg voor een
duidelijk proces

Het is belangrijk om afspraken of [gedragsregels over gewenst en ongewenst gedrag](#) op het werk te ontwikkelen. Zo ben je voorbereid als er ondanks de maatregelen tegen ongewenst gedrag toch iets gebeurt. Het onderwerp is gevoelig. Dus is het fijn om te weten welke maatregelen je kunt nemen als seksuele intimidatie toch voorkomt. Ook kiezen veel organisaties ervoor om een vertrouwenspersoon binnen of buiten de organisatie aan te stellen. Zorg dat er ook een (onafhankelijke) klachtencommissie is. Deze commissie onderzoekt officiële klachten door te praten met degenen die direct betrokken zijn en met eventuele getuigen. Op basis daarvan bepaalt ze of de klachten terecht zijn. De klachtencommissie adviseert de directie. Op basis daarvan zal de organisatie maatregelen nemen. Wat voor de één onschuldig is, kan door de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren worden. Het is hierin belangrijk dat het slachtoffer serieus genomen wordt in hoe hij/zij het gebeurde heeft ervaren. Er zijn verschillende [externe organisaties](#) die steun en advies kunnen bieden bij dit soort situaties. Aarzel niet om advies te vragen aan zo'n organisatie.



PARTIJEN BUITEN DE ORGANISATIE

SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) vind je nieuws, artikelen en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en geeft informatie over mensenrechten. Dat gebeurt door onderzoek, advies en voorlichting. Ook houdt het College gegevens bij. Bij het College kun je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever moet jou namelijk tegen seksuele intimidatie beschermen. Wil je je werkgever niet aanklagen? Maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie? Dan kun je dat beter binnen je eigen organisatie bespreken. Ook werkgevers kunnen het College voor de Rechten van de Mens om advies vragen.

CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [Centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kun je [aangifte](#) doen bij de politie. Meld de zaak in dat geval óók bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kunt er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achterlaat, neemt de politie contact met je op voor meer informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, neemt de politie ook geen contact met je op. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

INLEIDING

VERANTWOORDING

ONTWIKKELING VAN DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE

TNO heeft in opdracht van het ministerie van SZW de Wegwijzer Seksuele intimidatie ontwikkeld. Hiervoor is samengewerkt met Bezemer Kuiper & Schubad en Impact & IVP. De wegwijzer is in december 2023 herzien.

JE MAG DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE VRIJ GEBRUIKEN

Je mag alle tips uit de Wegwijzer Seksuele intimidatie vrij gebruiken voor het aanpakken van seksuele intimidatie in jouw organisatie. Maar let op: als de Wegwijzer doorverwijst naar externe pagina's, kunnen andere regels gelden. Aan de inhoud van deze wegwijzer kunnen geen rechten worden ontleend.

DEEL JOUW ERVARINGEN

Wij horen graag jouw ervaringen met het gebruik van de Wegwijzer en tips voor verbetering via PSA-tools@tno.nl. Vermeld in je e-mail dat het om de Wegwijzer Seksuele Intimidatie gaat.

Een overzicht met gedragsregels (gedragscode) kan helpen om ongewenste omgangsvormen op het werk te voorkomen en te bestrijden. De [Handreiking gedragscode \(on\)gewenste omgangsvormen](#) biedt tips voor het schrijven of verbeteren van zo'n gedragscode (on)gewenste omgangsvormen.

Nuttige websites:

- [Slachtofferhulp Nederland](#)
- [Rutgers](#)
- [College voor Rechten van de Mens](#)
- [Centrum Seksueel Geweld](#)
- [Zelfinspectietool van de Nederlandse Arbeidsinspectie](#)
- [De Nederlandse Arbeidsinspectie](#)

Er zijn naast deze wegwijzer ook andere wegwijzers:

- [Wegwijzer Pesten](#)
- [Wegwijzer Discriminatie](#)
- [Wegwijzer Agressie](#)
- [Wegwijzer Ongewenst gedrag](#)
- [Wegwijzer Vertrouwenspersoon](#)