

Omgaan met seksuele intimidatie

Omgaan met seksuele intimidatie

Juridische praktijkgids ongewenst gedrag

Riek Vilters

Boom uitgevers Den Haag
Den Haag
2009

Omslagontwerp: Cunera Joosten, Amsterdam
Afbeelding omslag: Corbis
Opmaak binnenwerk: H&R Communicatieve Vormgeving, Purmerend

© 2009 H.J. Vilters / Boom uitgevers Den Haag

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ISBN 978-90-473-0132-5
NUR 807

www.boomonderwijs.nl

Woord vooraf

‘Hij is mijn stagebegeleider en als hij met mij een gesprek voert, gaat het in de meeste gevallen over seks. Zodra een collega binnenkomt, wijzigt het gesprek zich direct.’

‘Als ik tijdens een afdelingsborrel mijn haren los heb, komt de directeur weer op me af, vraagt naar mijn cupmaat of legt zijn hand op mijn bil en wil met mij mee naar huis. “Als niemand het weet, mag het”, antwoordt hij als ik weer nee zeg.’

Seksuele intimidatie op de werkplek, in het onderwijs, in de gezondheidszorg, in het leger of in de gevangenis: het is een onderwerp dat niet uit de actualiteit is weg te denken. Nederland kent nu vijftien jaar (arbeidsomstandigheden)wetgeving op dit gebied. Afgelopen jaren is seksuele intimidatie ook opgenomen in de gelijkebehandelingswetten en in het Burgerlijk Wetboek. Verder hebben diverse vakministeries circulaires en richtlijnen op dit terrein uitgevaardigd. Ook is er een continue stroom van uitspraken van rechters op dit terrein, die de wetgeving nader invullen of nuanceren. Een handzame leidraad voor de praktijk in organisaties bestaat echter niet.

Vertrouwenspersonen en leden van klachtencommissies hebben soms weinig kennis van de formele aspecten van seksuele intimidatie en van wetgeving, jurisprudentie en eisen die aan klachtenprocedures worden gesteld. Toch moeten zij van tijd tot tijd werknemers en werkgevers adviseren en moeten klachtencommissies zelfs uitspraken doen over de gegrondheid van klachten.

In de praktijk van het trainen en begeleiden van vertrouwenspersonen en klachtencommissies ongewenst gedrag blijkt er behoefte te zijn aan een praktische juridische gids. De Vereniging voor Vrouw en Recht Clara Wichmann heeft in 2007 dan ook het initiatief genomen tot het uitgeven van een juridische praktijkgids *Omgaan met seksuele intimidatie*, een handzame leidraad voor met name leden van klachtencommissies, vertrouwenspersonen en professionals op het terrein van personeel en organisatie. Deze gids ligt nu voor u.

Gelijktijdig is besloten tot een geheel herziene uitgave van het boek uit 1999 *Seksuele intimidatie op de werkplek*, van de hand van professor Rikki Holtmaat, nu als een boek voor juristen.

De juridische praktijkgids beperkt zich in hoofdzaak tot seksuele intimidatie, hoewel het onderwerp ongewenst gedrag inmiddels *omvangrijker* is geworden.

Tegelijkertijd zijn veel van de onderwerpen die worden behandeld ook van toepassing op *omgaan met ander ongewenst gedrag*. In een apart hoofdstuk worden aanvullend enige opmerkingen geplaatst over die andere vormen van ongewenst gedrag: agressie/geweld, pesten en discriminatie.

De gids schetst, om handzaam te blijven, vooral het gebied van de arbeidsverhoudingen. Wel wordt in hoofdstuk 8 aandacht besteed aan bijzonderheden op twee overige terreinen: onderwijs en gezondheidszorg.

De juridische praktijkgids *Omgaan met seksuele intimidatie* is mogelijk geworden dankzij subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de stichting die de resterende gelden beheert van het voormalige Clara Wichmann Instituut en de Vereniging voor Vrouw en Recht. Een klankbordgroep die is voortgekomen uit de Werkconferentie Seksuele Intimidatie van 22 juni 2007 heeft de publicatie op hoofdlijnen begeleid. Ik dank allen die hebben bijgedragen en in het bijzonder Ingrid Leijten, student-assistent Universiteit Leiden, die onderzoek van jurisprudentie en literatuur voor mij heeft gedaan.

Mr. Riek Vilters
Haarlem, juli 2009

Inhoud

Inleiding	9
Organisatieontwikkeling	9
Leidraad	10
1 Preventie	13
Aandachtspunten	15
2 Escalatie	19
Informeel	19
Formeel	19
Keuzemodel slachtoffer	20
3 Vertrouwenspersoon	23
Taken van de vertrouwenspersoon	23
Rechtspositie	25
4 Klachtencommissie	27
Kenmerken klachtencommissie	27
5 Klachtenprocedure	31
Uitgangspunten	32
Een voorbeeldprocedure	32
Orde ter zitting	35
6 Bewijs	39
Bewijsmiddelen	40
7 Uitspraak klachtencommissie	43
Punten van beraadslaging	43
Feitenmatrix	44
Sancties	46
Model eindrapport	48

8 Bijzonderheden onderwijs en gezondheidszorg 49

Onderwijs 49

Gezondheidszorg 51

9 Overig ongewenst gedrag 53

Agressie en geweld 53

Pesten 54

Discriminatie 55

10 Juridisch kader 57

Regelgeving 57

Seksuele intimidatie 58

11 Verschillende procedures 61

Formele procedures 61

Bijlage A Wetsartikelen 65**Bijlage B Voorbeeld klachtenregeling ongewenst gedrag 69**

Inleiding 69

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen 69

Hoofdstuk 2. De vertrouwenspersoon: benoeming, taken en bevoegdheden 71

Hoofdstuk 3. Klachtencommissie: instelling, samenstelling, taken en bevoegdheden 72

Hoofdstuk 4. De klachtenprocedure 73

Bijlage C Literatuur 77**Bijlage D Adressen 79**

Algemeen 79

Onderwijs 82

Zorg 84

Bijlage E Lijst van gebruikte afkortingen 85**Over de auteur 87**

Inleiding

Seksuele intimidatie is een vorm van wat ongewenste omgangsvormen wordt genoemd. Andere ongewenste omgangsvormen zijn agressie, geweld, pesten en discriminatie. Seksuele intimidatie op het werk loopt uiteen van geseksualiseerde uitingen of gedragingen (opmerkingen, handtastelijkheden) tot aanranding en verkrachting. Binnen het verband van de arbeidssituatie is er vaak samenhang met machtsverschillen en worden met name ondergeschikten slachtoffer. Kwetsbare groepen zijn uitzendkrachten, stagiairs en medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Binnen de context van werk kan geseksualiseerd gedrag leiden tot een intimiderende of onveilige werkomgeving. Sinds 2006/2007 geven de gelijkebehandelingswetten en (de memorie van toelichting bij) de Arbeidsomstandighedenwet als definitie van 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 situatie wordt gecreëerd.

In deze praktijkgids wordt deze definitie aangehouden.

De term 'ongewenste omgangsvormen' wordt afgewisseld met de in de praktijk vaak gehanteerde term 'ongewenst gedrag'.

Hoewel het vooral vrouwen zijn die er melding van maken seksueel te worden lastiggevallen op het werk, worden ook mannen slachtoffer van seksuele intimidatie. Meestal zijn het vrouwen die de functie van vertrouwenspersoon vervullen, maar er zijn ook mannen vertrouwenspersoon. Omwille van de leesbaarheid van deze gids wordt naar de vertrouwenspersoon uitsluitend verwezen met het voornaamwoord 'hij'.

De term 'slachtoffer' wordt gebruikt voor het doelwit van seksuele intimidatie.

Organisatieontwikkeling

In deze gids gaat veel aandacht uit naar de formele klachtenprocedure, hoewel het belangrijker is seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag binnen een

organisatie te voorkomen. De gids begint dan ook met een hoofdstuk over preventie, waarin veel aandachtspunten voor preventiebeleid staan. Het is noodzakelijk procedures, regels, gedragscodes en integriteitbeleid op te stellen, na te leven en te controleren. Maar nog belangrijker is dat alle leden van de organisatie actief nadenken en communiceren over de waarden en normen die ten grondslag liggen aan hun houding en gedrag en zelf hun professionele en persoonlijke verantwoordelijkheid nemen. Komt het toch tot klachten en klachtonderzoek, dan is het belangrijk dat onderzoek in te bedden in een ontwikkeltraject voor de organisatie en om als organisatie te leren van wat er fout is gegaan.

Leidraad

Centraal in deze praktijkgids staat de klachtenregeling. Idealiter leggen organisaties in een klachtenreglement vast wat seksuele intimidatie is en wat iemand die last heeft van seksuele intimidatie kan doen om het ongewenst gedrag tegen te gaan, wat de rol van de vertrouwenspersoon is en hoe de klachtenprocedure is vormgegeven. Voor de praktijk is zo'n reglement een belangrijk houvast. Aan de hand van een voorbeeld van een klachtenreglement, opgenomen als bijlage B, worden de diverse juridische aspecten behandeld zonder al te juridisch te worden, want de gids is met name bedoeld voor niet-juristen. De praktijkgids *Omgaan met seksuele intimidatie* beoogt een handzaam en praktisch boekje te zijn dat de belangrijkste juridische aspecten van omgaan met seksuele intimidatie op overzichtelijke wijze behandelt. Tegelijkertijd zijn veel van deze aspecten ook van toepassing op omgaan met ander ongewenst gedrag (zie hoofdstuk 9).

Na het eerste hoofdstuk over preventie volgt in hoofdstuk 2 een beschrijving van de wegen die openstaan voor degene die last heeft van seksuele intimidatie. In de hoofdstukken 3 tot en met 7 worden de mogelijke stappen binnen een organisatie behandeld: de gang naar de vertrouwenspersoon en het indienen van een formele klacht.

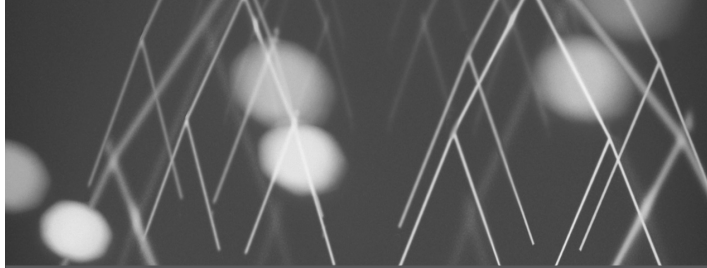
In hoofdstuk 8, over de bijzonderheden binnen het onderwijs en de gezondheidszorg, wordt aandacht besteed aan andere verhoudingen dan die tussen collega's, zoals verhoudingen tussen leerkrachten en leerlingen en tussen medisch personeel en patiënten.

In hoofdstuk 9 komt overig ongewenst gedrag aan de orde: agressie/geweld, pesten en discriminatie.

Ten slotte geven de hoofdstukken 10 en 11 een totaaloverzicht van respectievelijk het juridisch kader en de (overige) formele procedures zoals die bestaan

in het civiele recht, het ambtenarenrecht en het strafrecht en bij de Commissie Gelijke Behandeling.

In de bijlagen staan relevante wetsartikelen, literatuur, adressen, een lijst van gebruikte afkortingen en is een voorbeeld van een klachtenreglement opgenomen.



Preventie

Het is belangrijk seksuele intimidatie en ander ongewenst gedrag binnen een organisatie te voorkomen. Intimiderend gedrag tast de samenwerking tussen collega's aan en kan mensen en uiteindelijk de organisatie beschadigen. Veel organisaties en beroepsgroepen hebben een eigen gedragscode, beroepscode, richtlijn of beleidsstuk waarin de norm 'seksuele intimidatie is verboden' expliciet is opgenomen. In het voorbeeld van het klachtenreglement dat voor deze praktijkgids een leidraad is (zie bijlage B), gaat de gedragsnorm vooraf aan het eigenlijke reglement: 'De werkgever en de ondernemingsraad achten ongewenst gedrag onaanvaardbaar.'

Een andere gedragsnorm (uit een gedragscode) luidt: 'We discrimineren of intimideren niet. We behandelen iedereen met respect en gaan op een gelijkwaardige manier met elkaar om.' Op deze wijze maken leidinggevenden en medewerkers in organisaties elkaar duidelijk wat ze van elkaar verwachten. Ze benadrukken de norm dat ze zorgvuldig met elkaar omgaan. Die norm is belangrijk, omdat respect voor de medemens een basiswaarde is. Bovendien, het is al gezegd, tast intimiderend gedrag de samenwerking tussen collega's aan en kan het mensen en uiteindelijk ook de organisatie beschadigen.

Op de Nederlandse werkvloer komen seksuele intimidatie, discriminatie, agressie/geweld en pesten helaas geregeld voor. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), die door TNO periodiek wordt gehouden onder ruim 20.000 werknemers, wordt de vinger aan de pols gehouden. In de laatst bekende NEA (NEA 2008, gepubliceerd in 2009) wordt bijvoorbeeld gerapporteerd dat 16% van de respondenten de afgelopen twaalf maanden persoonlijk te maken heeft gehad met intern ongewenst gedrag en 24% met ongewenst gedrag door klanten (of patiënten, leerlingen, passagiers). De respondenten antwoorden dat zij in 2008 een enkele keer tot zeer vaak persoonlijk te maken hebben gehad met ongewenst gedrag, dan wel dat discriminatie op het werk voorkomt. Uitgedrukt in percentages van respondenten geeft dat het volgende overzicht:

NEA 2008	door		
ongewenst gedrag	chefs/collega's	door klanten	komt voor
seksuele aandacht	1,8	4,8	
intimidatie	10,7	18,9	
pesten	8,4	6,8	
lichamelijk geweld	0,6	6,5	
discriminatie sekse			12,1
discriminatie huidskleur			12,0
discriminatie geloofsovertuiging			10,0
discriminatie seksuele geaardheid			7,6
discriminatie leeftijd			14,1

Ongewenst gedrag beschadigt mensen en kan leiden tot psychische klachten, ziekteverzuim en pogingen om van baan te veranderen. Slachtoffers van seksuele intimidatie zeggen bijvoorbeeld tegen klachtencommissies dat ze pijnlijk getroffen zijn door het gebeurde, onder spanning staan en dat hun gevoel van eigenwaarde sterk is gedaald.

Voor werkgevers is het zaak te zorgen voor een werkomgeving die vrij is van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie/geweld en pesten. Op grond van de wet zijn zij verplicht een beleid te voeren dat gericht is op voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van de psychosociale arbeidsbelasting die ongewenst gedrag met zich meebrengt. Op grond van het Burgerlijk Wetboek moet de werkgever 'zich als een goed werkgever gedragen' (artikel 7:611 BW), 'maatregelen treffen om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt' (artikel 7:658 BW) en moet hij zich houden aan 'een verbod op seksuele intimidatie' (artikel 7:646 lid 6 BW). Ook in de Ambtenarenwet staat dat het bevoegd gezag verplicht is zich als een goed werkgever te gedragen (artikel 125ter AW).

In de Arbeidsomstandighedenwet (de gebruikelijke benaming en de benaming die in dit boek wordt gehanteerd, is Arbowet) staat sinds 2007 in artikel 3 expliciet:

'De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandigheden-beleid, een beleid gericht op voorkoming en als dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.'

Ook in de gelijkebehandelingswetgeving is het verbod op seksuele intimidatie opgenomen.

Met ingang van 2009 vallen de factoren 'direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk' onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting dat in de Arbowet staat.

Overigens betreft een veilige werkomgeving niet alleen de werknemers in dienst van de onderneming, maar ook medewerkers die werkzaam zijn op basis van een uitzend-/detacheringcontract en stagiairs. In het beleid van de werkgever moeten deze andere categorieën medewerkers ook worden 'meegenomen'. In deze praktijkgids wordt gemakshalve volstaan met de term 'medewerkers'.

Aandachtspunten bij een beleid dat medewerkers beschermt tegen ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie, zijn te vinden op het Arboportaal van het ministerie van SZW onder www.arbo.nl. Hieronder worden enkele opgesomd. Veel van deze punten worden in de volgende hoofdstukken uitgebreid besproken.

Aandachtspunten

- Kennis bij directie en ondernemingsraad over de aard en omvang van ongewenste omgangsvormen; is er een risico-inventarisatie?
- Kennis bij directie en ondernemingsraad over de wettelijke verplichtingen en eventuele afspraken in de cao
- Preventief beleid op schrift
- Daadwerkelijke uitvoering van het preventief beleid
- Bouwkundige maatregelen (overzichtelijke ruimtes)
- Voorlichting aan alle medewerkers
- Training van leidinggevenden
- Regeling voor opvang en begeleiding van klager en aangeklaagde
- Benoeming en training van vertrouwenspersoon
- Regeling voor klachtafhandeling, zowel informeel als formeel
- Benoeming en training van klachtencommissie
- Rechtsbescherming van klager, aangeklaagde, vertrouwenspersoon en leden klachtencommissie
- Vermelding van sancties op ongewenst gedrag
- Bewaking van de naleving van het beleid

Tegenover de wettelijke verplichtingen van de werkgever staan ook wettelijke verplichtingen van de werknemer. Deze moet zich 'als een goed werknemer gedragen' (artikel 7:611 BW, artikel 125ter AW) en 'redelijke instructies van de

werkgever opvolgen' (artikel 7:660 BW). Dit betekent met name dat hij de wet moet respecteren en de bedrijfsvoorschriften moet naleven en dus ook de gedragsnormen die opgenomen zijn in het preventieve beleid ongewenst gedrag. In het voorbeeld van het klachtenreglement dat voor deze praktijkgids een leidraad is (zie bijlage B), gaat de gedragsnorm dat ongewenst gedrag onaanvaardbaar is, vooraf aan het eigenlijke reglement.

Medewerkers die zich schuldig maken aan geseksualiseerde gedragingen of uitingen, kunnen daarvoor worden gestraft. De werkgever kan optreden door een sanctie op te leggen, bijvoorbeeld een waarschuwing, boete of zelfs ontslag.

De ondernemingsraad en Arbeidsinspectie hebben de taak de uitvoering van de Arbowet te controleren, respectievelijk te handhaven. Medewerkers die van mening zijn dat een werkgever geen preventief beleid voert en/of niet reageert op incidenten, kunnen een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie kan de werkgever vragen aan te tonen dat er wel een beleid is, dan wel eisen dat gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan een bestuurlijke boete worden opgelegd. De Arbeidsinspectie beoordeelt niet zelf of er daadwerkelijk sprake is van ongewenst gedrag; deze taak is voorbehouden aan een eventuele interne klachtencommissie, de Commissie Gelijke Behandeling of de rechter. Als een medewerker schade heeft geleden ten gevolge van het ontbreken van preventief beleid en het ongewenste gedrag dat zich heeft voorgedaan, kan hij op grond van het Burgerlijk Wetboek een vordering gericht tegen de werkgever indienen (zie hoofdstuk 11 onder 'civiel recht').

Zo zijn onze manieren

Een werkneemster verzoekt de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning aan haar van een vergoeding. Zij, manager marketing, had zich bij de vicepresident van de organisatie beklagd over de wijze van leidinggeven door haar leidinggevende, de marketing director. Deze deed seksueel getinte uitlatingen en had een negatieve, directe stijl van leidinggeven. De vicepresident noch een andere manager deed iets met haar

klachten. Ook de vertrouwenspersoon gaf aan niet te weten wat te doen met de klachten. De vrouw meldde zich ziek, maar de bedrijfsarts ondernam geen adequate actie. Zij wendde zich tot de CEO van de onderneming. Deze formeerde in allerijl een klachtencommissie. De commissie verklaarde de klachten ongegrond. De werkneemster verzoekt de rechter vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een vergoeding.

Vervolg

Hoe oordeelt de rechter? De Kantonrechter Groningen (31 maart 2008, JAR 2008/118) overweegt:

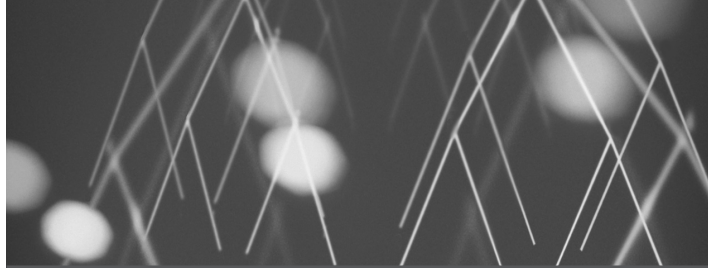
‘Voor de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat er binnen (de organisatie) een cultuur heerst waarbij het maken van seksueel getinte opmerkingen of grappen geaccepteerd is. (...) Velen doen daaraan mee. Ook binnen het MT (...).’

‘Er was geen draagvlak voor het elkaar aanspreken op ongewenste gedragsvormen. Daarmee wordt het risico in het leven geroepen dat grenzen van personen worden overschreden. Hiervoor kan (de organisatie c.q. de marketing

director), gelet op de geldende gedragscode, als eindverantwoordelijke managing director verantwoordelijk worden gehouden en dit telt voor de kantonrechter zwaar mee. Wanneer het dan mis gaat en er wordt niet adequaat op gereageerd met thans als gevolg dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, valt dat (de organisatie) aan te rekenen. Een vergoeding acht de kantonrechter onder deze omstandigheden op haar plaats.’

De rechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en kent een vergoeding van € 41.000 bruto toe.

Tot slot is het belangrijk, als het in een organisatie tot een klachtonderzoek komt, zo’n onderzoek in te bedden in een ontwikkeltraject voor de organisatie om te leren van wat er fout is gegaan. Als eerste stap in dat traject kunnen de aandachtspunten bij het beleid medewerkers te beschermen tegen ongewenste omgangsvormen onder de loep worden genomen. Verder kan het nuttig zijn met elkaar in gesprek te gaan over de vraag ‘hoe gaan wij met elkaar om?’ Aan de hand van een gedragscode of dilemma’s kunnen lastige situaties worden besproken en kan worden geoefend in bespreken en aanspreken.



Escalatie

Uitgangspunt is dat seksuele intimidatie binnen de context van de arbeid verboden is (zie hoofdstuk 10). Voor degene die last heeft van seksuele intimidatie staan wegen open om deze te stoppen en/of te bewerkstelligen dat maatregelen worden genomen tegen de dader:

Informeel

1. Het slachtoffer kan, als de situatie het toelaat, de veroorzaker aanspreken om het conflict uit te praten.
2. Als dat niet kan of het slachtoffer dat niet durft, kan hij de hulp inroepen van een leidinggevende of een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag. Een leidinggevende kan samen met het management disciplinair optreden. Een vertrouwenspersoon biedt emotionele opvang en kan behulpzaam zijn bij het verkennen van de mogelijke acties. Hij kan tips geven voor het voeren van het gesprek met de veroorzaker, mediation voorstellen en/of procedurele wegen aangeven. Ook kan de vertrouwenspersoon een (anoniem) signaal afgeven aan het management.

Formeel

3. Als de informele wegen niet tot een gewenst resultaat leiden of de intimidatie te ernstig is, kan een formeel traject worden gekozen. De procedures die openstaan, hebben veelal tot gevolg dat de relatie tussen de partijen (verder) wordt verstoord en binnen de werkgemeenschap escalatie van het conflict plaatsvindt. Een streven om informeel op te lossen wat fout ging/gaat tussen medewerkers, verdient vaak de voorkeur.

Als er informeel geen wegen (meer) openstaan, resten de formele trajecten. In de volgende hoofdstukken worden de mogelijkheden binnen een organisatie

behandeld: de gang naar de vertrouwenspersoon en het indienen van een formele klacht. In hoofdstuk 11 worden ook de formele trajecten buiten de organisatie beschreven: civiel recht, ambtenarenrecht, strafrecht en Commissie Gelijke Behandeling (CGB).

Uitgangspunt is dat de medewerker die een klacht indient niet door de werkgever mag worden benadeeld, bijvoorbeeld door zijn contract niet te verlengen of door hem over te plaatsen zonder instemming. Dat neemt niet weg dat een werkgever soms wel actie tegen een slachtoffer neemt als hij van oordeel is dat deze medewerker niet meer goed functioneert. Het slachtoffer kan zich in sommige gevallen verweren met de stelling dat seksuele intimidatie de oorzaak van zijn verminderd functioneren is en bijvoorbeeld schadevergoeding vorderen.

Het slachtoffer heeft dus de keuze uit diverse mogelijkheden, die in het volgende *keuzemodel* zijn samengevat:

Keuzemodel slachtoffer

Welke stap?	Mogelijk resultaat
Informeel	
1. veroorzaker aanspreken	einde intimidatie
2. melden aan leidinggevende	veroorzaker wordt aangesproken disciplinair traject tegen veroorzaker verwijzing naar vertrouwenspersoon
3. melden aan vertrouwenspersoon	wel/geen traject verwijzing naar leidinggevende inschakeling mediator verwijzing naar interne klachtenprocedure
Formeel	
4. klacht bij klachtencommissie	klacht gegrond/ongegrond advies aan directeur over evt. maatregelen
5. verzoek aan rechter/actie tegen werkgever	ontbinding arbeidsovereenkomst slachtoffer schadevergoeding
6. verzoek aan rechter/actie tegen veroorzaker	schadevergoeding omgevingsverbod
7. aangifte van misdrijf bij politie	vervolgning veroorzaker
8. verzoek aan CGB	oordeel over de werkgever

Klachtbrief

Greddy is onderhoudsmedewerker bij het onderhoudsbedrijf Service van A tot Z van verschillende wooncorporaties. In teamverband onderhoudt ze verhuureenheden. De werkzaamheden bestaan voornamelijk uit tegels zetten en plakken en eenvoudig stukadoorswerk. Als het werk bij de ene verhuureenheid

af is, vertrekt het team in een bedrijfs-wagen naar de volgende. In de auto zitten soms twee, soms vier collega's. Greddy wordt al een tijd lastiggevallen door een mannelijke collega, Joost, en dient nu een klacht in bij de klachtencommissie van Service van A tot Z. Zij schrijft:*

Utrecht, 20 januari 2009

Geachte Commissie,

Ik richt me tot u met een klacht over mijn collega Joost Bakker vanwege seksuele intimidatie. Hij is net als ik onderhoudsmedewerker bij Service van A tot Z en we moeten geregeld samenwerken bij onderhoudswerkzaamheden aan verhuurunits. Al sinds september 2008 valt hij mij steeds lastig met opmerkingen en aanrakingen die er allemaal op wijzen dat hij wat met me wil. Zo vraagt hij of hij me mag aanraken, aan mijn haren voelen bijvoorbeeld, of me mag zoenen. Ook wil hij met me uit eten.

Ik vind dat heel akelig en heb er ook veel last van. Ik weet niet goed hoe ik hem moet ontlopen en soms moet ik zelfs direct met hem samenwerken. In oktober, toen hij al een paar keer seksueel getinte opmerkingen had gemaakt, heb ik aan mijn leidinggevende verteld wat deze collega wil en met me doet. Die heeft toen tegen Joost gezegd dat hij mij met rust moet laten. Een tijdje ging het daarna goed. Wel had ik een keer ruzie met Joost, omdat hij vond dat ik mijn mannelijke collega's gedag moest zeggen en vriendelijker tegen hen moest zijn. Nou, ik groet mijn collega's altijd en hoe ik dat doe, maak ik zelf wel uit. Maar ik wil Joost niet tegenkomen en loop dus ook wel eens een eindje om.

Gisteren werkte ik weer met hem samen en toen werd hij weer heel vervelend. Ik kreeg de bedrijfswagen niet gestart (motor sloeg steeds af) en daar had hij van alles over te zeggen. 'Je kunt er niks van, vrouwen hebben geen gevoel voor techniek, die zijn alleen maar goed voor platliggen', zei hij. Hij ging toen zelf achter het stuur zitten en we reden met een omweg terug naar Service van A tot Z. Op een stil stuk zette hij de auto ook stil, haalde een Playboy tevoorschijn en wilde me iets laten zien. Ik zei daar wat van en toen was zijn antwoord: 'Jullie vrouwen begrijpen dat niet, want vrouwen die geen man hebben zijn allemaal potten.' En weer even later zei hij: 'Wanneer neem je weer eens een man? Lek je misschien?'

Vervolg

Ik heb er nu genoeg van, dit wil ik niet en ik kan er niet meer tegen. Ik word er helemaal zenuwachtig van en ik durf met de andere mannelijke collega's ook bijna niet meer gewoon om te gaan. 's Ochtends ben ik al gespannen voor ik naar mijn werk moet en ik kijk steeds om me heen om Joost niet te hoeven tegenkomen. Ik wil het liefste dat hij overgeplaatst of ontslagen wordt, want hij verpest het echt voor me op mijn werk en hij blijft dit doen, ook al zegt zijn leidinggevende dat hij ermee op moet houden. Ook andere vrouwen valt hij lastig. Ik hoop dat u hier iets tegen kunt doen.

Met vriendelijke groet,

Greddy Jongsma

Handtekening

Mijn gegevens

Naam:

Adres:

Postcode, plaats:

Functie:

Werkplek:

Ik heb een probleem met

Naam:

Functie:

Werkplek:

* Deze klachtbrief is een vrije bewerking van een door een klachtencommissie ontvangen brief; de namen zijn gefingeerd.

Vertrouwenspersoon

Ter uitvoering van hun zorgplicht stellen werkgevers veelal één of meer vertrouwenspersonen ongewenst gedrag aan. Dit kunnen interne vertrouwenspersonen zijn die de functie naast de eigen hoofdfunctie binnen de organisatie uitoefenen, of externe vertrouwenspersonen (bijvoorbeeld via een arbodienst). Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is geen verplichting vanuit de Arbowet, maar wordt wel aanbevolen. Een slachtoffer van seksuele intimidatie dat niet zelf of met de leidinggevende het conflict kan oplossen, kan dan voor opvang en ondersteuning terecht bij de vertrouwenspersoon. Zo'n persoon maakt geen deel uit van het lijnmanagement en kan, in tegenstelling tot een leidinggevende, handelen in het belang van uitsluitend het slachtoffer. Een leidinggevende moet rekening houden met het belang van zowel het slachtoffer als de dader. Een vertrouwenspersoon is soms (onderdeel van) wat wordt genoemd het 'vangnet' voor het management. Hij vangt slachtoffers op, brengt structuur in de hulpvraag aan, steunt, begeleidt en kan suggesties doen om escalatie van het conflict te voorkomen.

Er zijn organisaties die ook voor de aangeklaagde een hulpstructuur organiseren, bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werk. Een vertrouwenspersoon kan nooit tegelijkertijd voor zowel het slachtoffer als de dader optreden.

In de praktijk blijkt het belangrijk dat de vertrouwenspersoon zichzelf niet alleen bekendmaakt in de organisatie, maar er ook voor zorgt dat hij geregeld in de interne communicatie zichtbaar blijft.

Taken van de vertrouwenspersoon

- Opvang/ondersteuning van de klager:
 - luisterend oor;
 - mogelijke stappen (voor- en nadelen) bespreken;
 - doorverwijzen;
 - begeleiden;
 - monitoren en nazorg verlenen;
 - registreren en rapporteren.

- Zichzelf bekendmaken als vertrouwenspersoon bij de doelgroep.
- Signaleren van knelpunten inzake het beleid op het terrein van ongewenst gedrag.
- Advisering en rapportage aan het management.

Functieprofiel

Voor een goede functie vervulling dient een vertrouwenspersoon te beschikken over specifieke vaardigheden, kwaliteiten en kennis. Bijvoorbeeld in het functieprofiel voor de vertrouwenspersonen van de Dienst Stadstoezicht Amsterdam (september 2004) staan als belangrijkste eisen: de vertrouwenspersoon is:

- zowel mondeling als schriftelijk vaardig;
- is adviesvaardig;
- heeft inzicht in eigen handelen;
- heeft levenservaring en is integer;
- heeft een evenwichtige persoonlijkheid;

- kan reflecteren op het eigen gedrag en dat van de ander;
- kan omgaan met weerstanden;
- is in staat zich onafhankelijk op te stellen;
- heeft kennis van/inzicht in de context waarbinnen en de wijze waarop ongewenste omgangsvormen binnen een organisatie plaatsvinden;
- heeft kennis van de interne organisatiestructuur en -cultuur;
- heeft kennis van de sociale kaart;
- heeft kennis van relevante wet- en regelgeving;
- is toegankelijk/bereikbaar voor medewerkers in de organisatie.

De vertrouwenspersoon is er in de eerste plaats voor de emotionele opvang van het slachtoffer. In gesprekken met het slachtoffer luistert de vertrouwenspersoon actief, accepteert het verhaal en helpt bij het verhelderen en structureren van wat er volgens het slachtoffer moet gebeuren. Als bemiddeling tussen slachtoffer en dader wordt overwogen, voert de vertrouwenspersoon die niet zelf uit, maar laat die over aan bijvoorbeeld een leidinggevende of een mediator. Ingeval een formele procedure wordt overwogen, geeft hij informatie over de gang van zaken, de voor- en nadelen en mogelijke risico's daarvan. In hoofdstuk 11 staan de diverse formele procedures beschreven.

De vertrouwenspersoon is dan behulpzaam bij het zo feitelijk mogelijk formuleren van een klacht en bij het inventariseren van bewijsmiddelen. Tijdens een formele procedure begeleidt hij klager en geeft enige steun aan eventuele ondersteunende getuigen. Nadien verleent hij nazorg en houdt toezicht op de uitvoering van de uitkomsten van de procedure.

Rechtspositie

De vertrouwenspersoon is een *vertrouwenspersoon* en heeft dan ook een geheimhoudingsverplichting tegenover derden, binnen en buiten de organisatie. Deze verplichting staat veelal in een interne regeling opgenomen, maar is er ook op grond van het Wetboek van Strafrecht (artikel 272):

‘Hij die enig geheim waarvan hij weet of redelijkerwijs moet vermoeden dat hij uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift dan wel van vroeger ambt of beroep verplicht is het te bewaren, opzettelijk schendt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van de vierde categorie.’

De vertrouwenspersoon mag zonder instemming van de klager niet spreken over de zaak of actie ondernemen. Deze verplichting geldt echter niet tegenover opsporingsambtenaren (politie, justitie) en de rechter; de vertrouwenspersoon heeft niet het zogenoemde verschoningsrecht.

De verplichting tot zwijgen en geen actie ondernemen zonder de instemming van de klager kan de vertrouwenspersoon soms voor een dilemma plaatsen als hij zich afvraagt of de werkgever moet worden gewaarschuwd of aangifte gedaan moet worden bij de politie. Zo’n moreel dilemma vraagt om een zorgvuldige afweging van alle belangen. Wat betreft de aangiftevraag geeft de wetgeving enige houvast.

Als de melding van seksuele intimidatie tegelijkertijd een misdrijf betreft, is de vertrouwenspersoon in het algemeen niet verplicht om aangifte te doen bij de politie. Op grond van de wet is alleen sprake van een aangifteverplichting in geval van verkrachting en in geval van een ambtsmisdrijf door een ambtenaar. In geval van verkrachting doet zich wel de vraag voor of het passend is aangifte te doen bij de politie als het slachtoffer niet wil dat de politie in de zaak wordt betrokken. Overigens is in de wet geen sanctie opgenomen bij het niet-nakomen van de aangifteverplichting.

Daarnaast bestaat binnen het onderwijs de plicht de Onderwijsinspectie in te schakelen wanneer ontucht met een minderjarige wordt geconstateerd. Op grond van met name de wetten op het primair, voortgezet en beroepsonderwijs is een personeelslid (en dus ook de interne vertrouwenspersoon) verplicht

‘een vermoeden van een zedenmisdrijf (ontucht, aanranding, verkrachting) gepleegd door een ten behoeve van de instelling met taken belast persoon jegens een minderjarige leerling, te melden aan het bevoegd gezag’.

Het bevoegd gezag moet 'onverwijld' overleggen met de vertrouwensinspector van de Onderwijsinspectie.

Als een werkgever één of meer vertrouwenspersonen heeft aangesteld, is het van belang dat zij getraind en geschoold zijn en dat zij voldoende tijd krijgen om hun werk te doen. Overigens mag de vertrouwenspersoon uit hoofde van wat hij in deze functie doet of nalaat, binnen de organisatie geen nadeel ondervinden in zijn rechtspositionele aanspraken en heeft hij ontslagbescherming op het moment dat hij 'wegens' zijn handelen als vertrouwenspersoon wordt ontslagen. Deze regeling, analoog aan die voor leden van ondernemingsraden, staat in de meeste bedrijfsinterne regelingen en ook in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:647 lid 5).

Klachtencommissie

Slachtoffers van seksuele intimidatie hebben recht op ondersteuning, zorgvuldig onderzoek en zorgvuldige beslissingen. Daarvoor zijn vertrouwenspersonen, klachtencommissies en klachtenreglementen in het leven geroepen. In een klachtenreglement worden de taken en werkwijze van de vertrouwenspersoon en de klachtencommissie geregeld. Ook staat daarin uitgewerkt hoe een klacht kan worden ingediend en hoe een klachtonderzoek wordt uitgevoerd. Als bijlage B bij deze praktijkgids is een voorbeeld van een klachtenregeling ongewenst gedrag opgenomen.

Kenmerken klachtencommissie

- Bestaat doorgaans uit drie onafhankelijke, onpartijdige en deskundige leden.
- Wordt gevormd door interne en/of externe leden.
- Onderzoekt de gegrondheid van een klacht door middel van een rechtspraakmodel (zie hoofdstuk 5).
- Adviseert werkgever/bevoegd gezag over de gegrondheid van de klacht en omtrent eventueel te nemen maatregelen.

Omdat onderzoek en bewijsrecht specifieke deskundigheid en ervaring vergen, is het van belang dat een organisatie beschikt of kan beschikken over een deskundige commissie. Zo'n klachtencommissie heeft leden met juridische en sociaal-psychologische kennis en ervaring; de voorzitter is bij voorkeur een jurist. Verder is het aanbevelingswaardig bij het samenstellen van de commissie rekening te houden met een verdeling man-vrouw. Commissieleden moeten onafhankelijk en onpartijdig hun taak kunnen uitoefenen. Dat betekent dat zij niet beïnvloedbaar zijn en niet op enigerlei wijze betrokken zijn bij het conflict en/of bij de persoon van de klager of aangeklaagde. Geen zitting kunnen hebben de manager die uiteindelijk de beslissing zal nemen over het advies van de commissie en de vertrouwenspersoon. Voor medewerkers van de afdeling P&O

is het veelal niet passend zitting te nemen in de commissie, omdat het gevaar dreigt van 'dubbele petten'.

Overigens heeft de commissie geen relatie tot de vertrouwenspersoon van de klager en/of aangeklaagde anders dan dat die persoon raadsman/-vrouw is van een van de partijen.

Als binnen de organisatie geen of onvoldoende deskundige en onafhankelijke commissieleden zijn te vinden, kunnen de interne leden worden aangevuld met een externe deskundige, dan wel kan een geheel externe klachtencommissie worden ingehuurd. Dat laatste geldt ook voor kleine werkgevers voor wie een eigen interne commissie niet haalbaar is. Dat inhuren kan gebeuren bij daarvoor gespecialiseerde bureaus. Sommige sectoren beschikken over een klachtencommissie voor de sector. Gemeenten bijvoorbeeld kunnen een beroep doen op de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Binnen het onderwijsveld bestaan er regionale en landelijke klachtencommissies.

Geen onafhankelijk onderzoek

Een werknemer in de zorg verweert zich tegen zijn ontslag met de stelling dat het onderzoek van de klacht tegen hem (over seksuele intimidatie) niet betrouwbaar is.

De man is werkzaam bij een stichting voor geestelijke gezondheidszorg en verzorgt en begeleidt bejaarde vrouwelijke psychiatrische patiënten. Vier patiënten hebben klachten geuit over door hem gepleegde ongewenste intimiteiten.

Naar aanleiding hiervan heeft de werkgever de werknemer op non-actief gesteld en een onderzoek laten uitvoeren door een instelling die onderdeel vormt van de organisatie van de werkgever.

Een psychiater en een medewerkster agio psychiatrie voeren gesprekken met de vier klaagsters en brengen rapport uit aan de stichting. De werkgever

bespreekt de gespreksverslagen met de man en wil hem binnen de stichting overplaatsen. Een week later concludeert de werkgever dat herplaatsing niet mogelijk is. Daarop verzoekt de stichting de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Hoe oordeelt de rechter? De Kantonrechter Haarlem (17 mei 2006, JAR 2006/147) overweegt:

'Van een werkgever die een werknemer confronteert met zodanig ernstige verwijten dat deze tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen leiden, mag worden verwacht dat zij niet over één nacht ijs gaat. Een gedegen onderzoek naar het waarheidsgehalte van de feiten en gebeurtenissen is dan geïndiceerd.'

Vervolg

'Vast staat dat het onderzoek dat (naam stichting) heeft laten verrichten is uitgevoerd door een instelling, die onderdeel uitmaakt van haar organisatie. Hoewel verweerder de deskundigheid van de medewerkers van (naam instituut) niet in twijfel trekt, kan de kantonrechter hem volgen in zijn kritiek dat de psychiatrische stoornissen van de klagsters een onderzoek door een werkelijk onafhankelijk instituut zouden hebben gerechtvaardigd. Dat klemmt te meer, nu gebleken is dat de klacht van een van de patiëntes een gebeurtenis betreft die 's nachts zou hebben plaatsgevonden, terwijl verweerder onweersproken heeft gesteld nimmer nachtdiensten te hebben verricht. Voorts is (...) van belang,

dat gesteld noch gebleken is dat de ongewenste intimiteiten (...) ooit door een van zijn collega's is opgemerkt.'

'Mede gelet op de aanzienlijk korte tijds-spanne (1 week) die (naam stichting) vervolgens nodig had om tot de conclusie te komen, dat zij verweerder geen andere passende functie te bieden had, heeft het er de schijn van dat (naam stichting) haar besluit reeds had genomen, nadat zij het onderzoeksverslag (...) had ontvangen.'

De rechter oordeelt dat er geen gewichtige redenen bestaan om de arbeids-overeenkomst te ontbinden en wijst het verzoek van de stichting af.

Klachtenprocedure

Als degene die last heeft van seksuele intimidatie dat niet kan uitpraten met de veroorzaker, noch een derde met succes kan interveniëren, is een formeel traject mogelijk om het ongewenste gedrag te stoppen en de veroorzaker te corrigeren. De verplichting van de werkgever zorg te dragen voor een veilige werkomgeving betekent ook dat hij klachten over seksuele intimidatie zorgvuldig dient te (laten) onderzoeken en indien nodig passende maatregelen moet treffen. Steeds vaker regelen organisaties het onderzoek van klachten op het gebied van ongewenst gedrag met een klachtencommissie en een klachtenreglement van de organisatie, ook al is zo'n regeling naar de letter van de wet niet verplicht. Naast interne reglementen bestaan er ook sectorregelingen (bijvoorbeeld voor de gemeentelijke overheid) en ad-hocprocedures. Als er geen specifiek reglement is opgesteld, kan klachtonderzoek ook in de lijn van leidinggevende en management worden uitgevoerd, onder voorwaarde dat daarbij de normen van zorgvuldigheid van het arbeidsrecht/ambtenarenrecht worden nageleefd.

Vooraf aan een onderzoek door een klachtencommissie gaat de vraag of het noodzakelijk is de klacht in behandeling te nemen: de vraag naar de ontvankelijkheid. Hierna wordt dit onderwerp behandeld.

Klachtenprocedures kunnen dus heel verschillend zijn. Een deugdelijk klachtonderzoek vereist in elk geval dat het principe van hoor en wederhoor wordt toegepast door een onpartijdige en bij voorkeur onafhankelijke en deskundige instantie. Daarnaast vereist de zorgvuldigheid dat een klacht voortvarend en vertrouwelijk wordt behandeld en dat klager en aangeklaagde op de hoogte worden gesteld van de conclusies en de eventueel te treffen maatregelen. Voorts dienen de gesprekken die met betrokkenen worden gevoerd, alsook de uitkomsten van het onderzoek schriftelijk te worden vastgelegd.

Als er een specifiek reglement is opgesteld, is het dus van essentieel belang dat dit zorgvuldig is geformuleerd en zorgvuldig wordt uitgevoerd: de uiteindelijke beslissing van de werkgever moet zorgvuldig zijn, zowel wat betreft de inhoud als wat betreft de procedure.

Als bijlage B bij deze praktijkgids is een voorbeeld van een klachtenregeling ongewenst gedrag met een klachtencommissie opgenomen. Veel van wat in dit hoofdstuk wordt besproken, is terug te vinden in de artikelen van dit reglement.

In dit hoofdstuk worden achtereenvolgens beschreven:

- uitgangspunten voor een zorgvuldige procedure;
- een beeld van het stapsgewijs doorlopen van een voorbeeldprocedure;
- vraag- en discussiepunten, onder het kopje 'Orde ter zitting'.

Uitgangspunten

- De klachtencommissie is onafhankelijk, onpartijdig en deskundig.
- Het begrip seksuele intimidatie wordt gehanteerd zoals gedefinieerd in de Arbeidsomstandighedenwet en de gelijkebehandelingswetgeving.
- Klagers, aangeklaagden en andere voor het onderzoek van belang zijnde personen worden gehoord.
- Het horen vindt plaats met respect voor betrokkenen en is gericht op het zoeken naar feiten.
- Hoor en wederhoor zijn gewaarborgd.
- Elke hoorzitting wordt vastgelegd in een schriftelijk verslag, dat door degene die is gehoord voor akkoord dient te worden ondertekend.
- Bewijs van feiten komt tot stand overeenkomstig de regels van het arbeidsrecht.
- Degenen die worden opgeroepen door de klachtencommissie, zijn verplicht te verschijnen.
- De werkgever verschaft de klachtencommissie alle gevraagde inlichtingen en stelt degenen die worden opgeroepen in de gelegenheid te worden gehoord.
- Eenieder die in het kader van het onderzoek op enigerlei wijze kennis verkrijgt van vertrouwelijke gegevens, is verplicht tot geheimhouding daarvan.
- De zittingen van de klachtencommissie zijn niet openbaar.
- De zittingen worden op een locatie gehouden die voldoende rust en discretie biedt aan alle betrokkenen.

Een voorbeeldprocedure

In het voorbeeld van een klachtenreglement met een klachtencommissie (bijlage B, artikelen 11 tot en met 17) en hierna staat de procedure binnen een

organisatie beschreven. Andere formele procedures zijn opgenomen in hoofdstuk 11.

De klachtenprocedure begint met een zogenoemde klachtbrief van de klager; anonieme klachten worden (volgens de meeste reglementen) niet in behandeling genomen. Het is belangrijk de klachtbrief zo compleet en feitelijk mogelijk te redigeren, omdat de brief de basis is voor de inrichting van het klachtonderzoek. Vaak zal een slachtoffer daarbij de hulp vragen van een vertrouwenspersoon. Een voorbeeld van een klachtbrief is opgenomen in hoofdstuk 2.

Klachtbrief

- Naam, adres, woonplaats, functie en werkplek van de klager
- Naam, functie en werkplek van de aangeklaagde
- Een omschrijving van de confrontatie(s) met ongewenst gedrag, met vermelding van zo mogelijk datum, tijd, plaats, omstandigheden, de inhoud van het gedrag (woorden, aanrakingen enz.)
- Een beschrijving van de door de klager reeds ondernomen stappen
- Een beschrijving van de eventuele voorgeschiedenis
- Melding van eventuele getuigen
- Melding van eventueel andere bewijsmiddelen
- Dagtekening
- Handtekening van de klager

Ontvankelijkheid

De klager ontvangt van de klachtencommissie een ontvangstbevestiging en het klachtenreglement, dan wel uitleg over de verdere procedure. Daarna oordeelt de commissie de ontvankelijkheid van de ingediende klacht; de commissie stelt zich de vraag of de klacht in behandeling wordt genomen.

Een klacht wordt *niet-ontvankelijk* verklaard als:

- de klacht geen betrekking heeft op ongewenst gedrag zoals omschreven in het klachtenreglement.

Een klacht *heeft niet* in behandeling te worden genomen als:

- de klacht is ingediend na afloop van de periode die volgens het klachtenreglement is toegestaan na de (laatste) gebeurtenis (veelal twee jaar);
- de klacht betrekking heeft op een gedraging waarover al eerder een klacht is ingediend en behandeld overeenkomstig de klachtenregeling;

- er samenloop is met voor beroep vatbare besluiten of met een opsporingsonderzoek;
- het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is.

Van het niet in behandeling nemen van de klacht wordt de klager zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis gesteld, met een afschrift aan de werkgever. Als de klacht wel in behandeling wordt genomen, zendt de commissie een afschrift van de klacht aan de aangeklaagde.

De commissie gaat nu (als de klacht ontvankelijk is verklaard) de hoorgesprekken organiseren: gesprekken die zijn gericht op het vinden van de waarheid over de feiten die zijn gesteld en op het uitspreken van een oordeel over de gegrondheid van de klacht. De commissie gaat klager en aangeklaagde horen, eventuele getuigen, collega's, leidinggevenden, deskundigen, allen voor zover dat bijdraagt aan de waarheidsvinding. Klager en aangeklaagde kunnen zich ter zitting laten bijstaan door een raadsman/-vrouw, volgens de meeste reglementen 'op eigen kosten'. De klager kiest vaak voor ondersteuning door de vertrouwenspersoon. Degenen die worden gehoord, worden schriftelijk uitgenodigd, minimaal één week voor de betreffende zitting. Van elk hoorgesprek wordt een samenvattend verslag gemaakt door de secretaris van de commissie, dat door degene die is gehoord voor akkoord dient te worden ondertekend, eventueel na correcties en aanvullingen. Indien deze persoon dit weigert, wordt de reden daarvan op het verslag aangetekend door de secretaris van de commissie.

De zittingen van de klachtencommissie zijn niet openbaar.

De commissie hoort klager en aangeklaagde in beginsel buiten elkaars aanwezigheid, zo is in veel reglementen bepaald. De zorgvuldigheid van de procedure en het toepassen van hoor en wederhoor vereisen wel dat klager en aangeklaagde in de gelegenheid worden gesteld kennis te nemen van elkaars zienswijze en daarop te reageren. Dat geldt ook voor wat getuigen en anderen hebben verklaard. In principe worden, veelal tegen het einde van het onderzoek, kopieën van alle verslagen toegezonden aan de klager en aangeklaagde, tenzij er zwaarwegende redenen zijn die zich verzetten tegen toezending aan partijen. In dat laatste geval kan de commissie ervoor kiezen de verslagen alleen ter inzage te geven of de inhoud daarvan mee te delen. Partijen kunnen vervolgens (voor de laatste maal) reageren op elkaars verslagen en al wat de klachtencommissie aan informatie heeft gekregen.

Binnen de termijn die in het klachtenreglement staat (veelal zes weken na ontvangst van de klacht), stelt de commissie gemotiveerd vast of, en zo ja in welke mate, de klacht naar haar oordeel gegrond of ongegrond is, en brengt hierover schriftelijk advies uit aan de werkgever of het bevoegd gezag. In dat advies kunnen aanbevelingen worden gedaan over de door de werkgever te nemen maatregelen tegen de aangeklaagde, maar ook, als daarvoor reden is, ten aanzien van bijvoorbeeld de cultuur in de organisatie of het handelen of nalaten van de werkgever.

Bij het beoordelen van de gegrondheid van een klacht speelt het zogenoemde *bewijsrecht* een essentiële rol. In hoofdstuk 6 wordt daarop ingegaan.

Orde ter zitting

Hiervoor is een doorsnee procesgang beschreven van een klachtonderzoek door een klachtencommissie. Daarbij is nog niet stilgestaan bij vraagpunten die zich in de praktijk kunnen voordoen. Vragen en complicaties tijdens de procedure hangen vaak samen met emoties van betrokkenen. Het onderzoek heeft immers betrekking op een werkgemeenschap en het afleggen van verklaringen van de ene collega over de andere kan als bezwarend worden gevoeld. Ook angst voor de mogelijke gevolgen van betrokkenheid bij een dergelijke procedure komt voor. Commissies worden dan ook regelmatig geconfronteerd met klagers die de aangeklaagde beslist niet willen tegenkomen, met getuigen die weigeren te verschijnen of met getuigen die alleen iets willen verklaren als zij anoniem kunnen blijven.

Daarnaast kan er een vraagpunt ontstaan als gelijktijdig met het klachtonderzoek politie/justitie een strafrechtelijk onderzoek uitvoert: moet de klachtencommissie wel/niet overgaan tot het horen van betrokkenen?

Op een aantal van de vraagpunten wordt hierna ingegaan:

- *Wel/niet in elkaars aanwezigheid?*

In veel reglementen staat dat klager en aangeklaagde in beginsel buiten elkaars aanwezigheid worden gehoord. De reden daarvan is dat degene die zich geïntimideerd voelt, vaak grote moeite heeft met vertellen en antwoorden als degene die heeft geïntimideerd in de buurt zit. Door de partijen gescheiden te horen is de kans op volledige verklaringen groter, maar mist de commissie de directe reactie van de andere persoon. Andere reglementen keren daarom de procedureregels om: horen in elkaars aanwezigheid, tenzij er gegronde redenen aanwezig zijn om dat niet te doen.

In zaken die gaan over bejegening kan de directe confrontatie tussen de verklaringen van klager en aangeklaagde soms helpen bij het vinden van de waarheid.

- *Wel/niet een verschijningsplicht?*

Degenen die de commissie wil horen, worden schriftelijk uitgenodigd te verschijnen. Als personen weigeren te verschijnen, bemoeilijkt dat het onderzoek zeer. De commissie werkt in het verlengde van het gezag van de werkgever en die kan op zijn beurt een medewerker opleggen voor de commissie te verschijnen. Het verdient aanbeveling in het klachtenreglement een verschijningsplicht op te nemen.

- *Wel/niet anoniem getuigen?*

Bij getuigen bestaat soms angst; zij willen bescherming en verzoeken dan om anoniem te blijven. In beginsel is het honoreren van een dergelijk verzoek onmogelijk. In het volgende hoofdstuk over bewijsrecht wordt uitgebreider ingegaan op de redenen hiervoor en worden alternatieven besproken.

- *Wel/niet overgaan tot horen?*

Samenloop tussen een klachtonderzoek en een strafrechtelijk onderzoek is mogelijk. De werkgever heeft een eigen verantwoordelijkheid om op te treden in geval van seksuele intimidatie; een klachtencommissie mag een onderzoek uitvoeren en betrokkenen horen. Aanbevolen wordt voorafgaand aan het horen te overleggen met het Openbaar Ministerie over het moment van horen, met name om het werk van politie/justitie niet te verstoren.

Vage klachten

Een docent verpleegkunde stelt dat de stichting waar hij heeft gewerkt onzorgvuldig heeft gehandeld en dat hij daarvoor immateriële schade heeft geleden. Hij vordert schadevergoeding. Hij is beschuldigd van seksuele intimidatie door een van zijn klassen en daarop geschorst. Na zijn protest is de schorsing opgeheven. Vervolgens ontvangt de werkgeefster een schriftelijke klacht over de docent van die klas. In de klacht staat dat hij 'bij enkele van ons' onge-

wenst intiem is geweest en het gevoel heeft gegeven een duidelijke machtspositie te hebben. De klacht wordt door de interne klachtencommissie in behandeling genomen. Na advies van de klachtencommissie bericht de werkgeefster aan de docent dat niet geconcludeerd kan worden dat er sprake is geweest van seksuele intimidatie. De docent stelt dat de werkgeefster onzorgvuldig heeft gehandeld en verzoekt de rechter om schadevergoeding.

Vervolg

Hoe oordeelt de rechter? De Kantonrechter Alkmaar (19 augustus 1998, JAR 1998/191) overweegt:

‘De docent is ten onrechte geschorst, nu dit is geschied op grond van nog zeer vage klachten en hij bovendien niet tevoren is gehoord. De schorsing is voorts intern meegedeeld, waardoor de reputatie van de docent is geschaad.’

Ten aanzien van het optreden van de klachtencommissie overweegt de rechter dat dit aan de werkgeefster moet worden toegerekend, nu zij de commissie zelf heeft ingesteld en zij erop toe moet zien dat de commissie voldoende is toegerust voor haar taak. ‘Weliswaar volgt uit de aard van de werkzaamheden van de commissie dat zij haar werkzaamheden (...) met een zekere mate van onafhankelijkheid moet kunnen verrichten (...), doch dat neemt niet weg dat de commissie daarbij enerzijds is gebonden aan de door de directie ingestelde klachtenregeling zelf en anderzijds aan algemene beginselen van een behoorlijke klachtenbehandeling.’

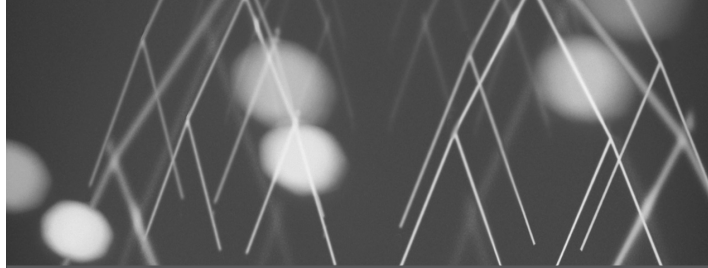
De kantonrechter stelt vervolgens vast dat de commissie op een zestal punten is tekortgeschoten:

- ‘Ontoelaatbare overschrijding van de (...) termijnen.
- Het niet tijdig verstrekken aan X van

de (volledige) inhoud van de klacht en de identiteit van de klagers.

- Het ontvankelijk verklaren van een klacht, die niet de ongewenste seksuele gedraging ten aanzien van de individuele klagers weergeeft en overigens niet voldoet aan (...) de regeling.
- Het niet of slechts ten dele en in elk geval te laat verstrekken van de verslagen, die van de verhoren zijn opgemaakt, aan de beklaagde, dan wel het ontbreken van een voldoende gemotiveerde beslissing voor de weigering van het toezenden daarvan (...).
- Het horen van de klas (...) als geheel in plaats van de 10 indiëners van de klacht afzonderlijk (...).
- Het zonder motivering toelaten van uitbreiding van de klachten, welke eerst vier maanden na de indiening van de klacht aan X worden toegezonden.’

De kantonrechter acht het aannemelijk dat de docent hierdoor en door de schorsing psychische schade heeft geleden, alsmede schade door aantasting van zijn goede naam. De rechter veroordeelt de werkgeefster tot f 25.000 schadevergoeding.



Bewijs

De klachtencommissie moet beoordelen of, en zo ja in welke mate, de klacht naar haar oordeel 'gegrond' is. Bij dat beoordelen speelt het bepalen van welke feiten vaststaan en welke niet een essentiële rol. De commissie is immers op de eerste plaats op zoek naar de waarheid omtrent de feiten. Pas als feiten voldoende aannemelijk zijn gemaakt, kan worden beoordeeld of die feiten seksuele intimidatie opleveren.

Het vaststellen van de feiten gaat volgens de spelregels van het zogenoemde bewijsrecht in het arbeidsrecht en ambtenarenrecht. In dat recht gelden andere eisen voor het bewijs dan in het strafrecht:

- strafrecht: is het wettig en overtuigend bewijs geleverd?
- arbeidsrecht/ambtenarenrecht: is de gestelde gedraging voldoende aannemelijk gemaakt?

Binnen het arbeidsrecht/ambtenarenrecht zijn de eisen voor bewijsvoering minder stringent en daarmee lichter dan in het strafrecht. Maar licht zijn ze niet: feiten moeten *voldoende aannemelijk* zijn geworden.

De feiten vaststellen bij beweerde seksuele intimidatie is lastig, omdat seksueel getinte opmerkingen en aanrakingen veelal plaatsvinden in één-op-één-situaties, waarbij geen directe getuigen aanwezig zijn. Als klager en aangeklaagde elkaar dan tegenspreken, wordt waarheidsvinding moeilijk. Echter in de loop van de tijd zijn klachtencommissies en rechters gebruik gaan maken van verschillende wettelijke mogelijkheden om het wel/niet voldoende aannemelijk te kunnen uitspreken.

Goorloofde bewijsmiddelen zijn volgens de jurisprudentie (Holtmaat 1999):

Bewijsmiddelen

- Verklaringen van partijen zelf
- Getuigenverklaringen
- Verklaringen van horen zeggen
- Verklaringen van (ex-)collega's die vergelijkbare ervaringen hebben
- Geanonimiseerde verklaringen
- Dagboekantekeningen
- Foto's; video-opnamen; e-mails; brieven; ansichtkaarten; gegevens telefoon-gebruik; berichten op voicemail enz.
- Schouw ter plekke
- Overtuiging op grond van de zitting

Van tevoren is niet te overzien welke soorten informatie vergaard moeten worden: dat hangt af van de aard van de zaak en vraagt dus creatief denken. In ieder geval geldt als vuistregel: liever te veel bewijs dan te weinig!

De meeste van de genoemde bewijsmiddelen spreken voor zich. Twee soorten vragen om een toelichting:

- *Verklaringen van horen zeggen (de auditu)*

Hier gaat het over verklaringen van mensen die niet direct getuige zijn geweest van een voorval van seksuele intimidatie, maar met wie klager kort na het gebeurde heeft gesproken, veelal emotioneel. Zo'n derde kan vertellen over de authenticiteit van wat hij heeft gehoord en gezien. Verklaringen van derden, met name van een collega of bij voorkeur een arts of een andere dienstverlener, die overeenstemmen met de verklaring van klager, kunnen als steunbewijs worden geaccepteerd.

- *Geanonimiseerde verklaringen*

Bij collega's bestaat nog wel eens huiver om met naam en toenaam in hoorverslagen en onderzoeksrapporten te worden genoemd, omdat ze bang zijn voor represailles. Zij willen bescherming en verzoeken dan om anoniem te blijven. Uitgangspunt is echter dat een dergelijk verzoek niet gehonoreerd kan worden. Het is in een werkgemeenschap, waarin veel mensen elkaar kennen, bijna niet mogelijk de naam van een getuige geheim te houden. Bovendien moeten klager en aangeklaagde de gelegenheid hebben kennis te nemen van de inhoud van hoorgesprekken met getuigen om vervolgens hierop te kunnen reageren. Alleen in zeer uitzonderlijke situaties kan de commissie een uitweg naar (enige) anonimiteit construeren. Voorbeelden: klager en aangeklaagde verslagen uit het dossier voorleggen in aanwezigheid van (een lid van) de commissie, samenvattende en geanonimiseerde getuige-

nissen voorleggen, dan wel de inhoud meedelen. Het is belangrijk om getuigen die uitsluitend anoniem willen getuigen, altijd eerst te vragen waarvoor ze bang zijn en vast te stellen hoe reëel hun angst is. Als de commissie besluit tot anonimiseren, moet er wel een intern rapport worden gemaakt waaruit de personalia van de getuigen blijken.

Van horen zeggen

Een directiesecretaresse vecht haar ontslag op staande voet aan. Zij is eind 1987 ontslagen, omdat zij melding had gemaakt van seksuele intimidatie door haar directeur aan drie collega-medewerkers, wat volgens de directeur in strijd met de waarheid was. Al in 1986 en sindsdien herhaaldelijk had zij aan diverse instanties en personen verteld over de intimidaties. Van augustus tot en met november 1987 is ze arbeidsongeschikt geweest ten gevolge van klachten die op overspannenheid duiden. Zij had zich, na vier halve dagen te hebben gewerkt, opnieuw ziek gemeld. Zij vecht haar ontslag aan bij de rechter en wil (weder-) tewerkstelling.

Hoe beoordeelt de rechter het bewijs van de ongewenste avances van de directeur? De President Rechtbank Amsterdam overweegt als volgt (7 januari 1988; Holtmaat 1999, jurisprudentie-overzicht, nr. 17):

‘Doorslaggevend in deze zaak is de omstandigheid dat X in een vroegtijdig stadium, te weten in 1986 en sindsdien

herhaaldelijk bij diverse instanties en personen (zoals het RIAGG, de Stichting Handen Thuis, het GAK en haar huisarts) melding heeft gemaakt van de ongewenste intimiteiten. X heeft de verweten gedragingen telkens op dezelfde wijze beschreven. Het is niet aannemelijk dat X dergelijke gebeurtenissen – waarover zij bij verschillende gelegenheden zo gedetailleerd en standvastig heeft verklaard – heeft verzonnen. Tevens heeft Y erkend dat zich anderhalf jaar geleden een incident tussen X en hem heeft voorgedaan en heeft hij niet betwist dat hij haar te pas en te onpas buiten werktijd thuis opbelde, waarvan moet worden gesteld dat dit buiten het gebruikelijke patroon werkgever/werknemer valt.’

De vordering tot (weder)tewerkstelling wordt niet toegewezen, omdat de president van de rechtbank verwacht dat de kantonrechter het gegeven ontslag nietig zal achten en op grond van de ernstig verstoorde arbeidsrelatie de arbeids-overeenkomst zal ontbinden.

Ook voor de verdeling van de bewijslast geldt een spelregel. Alhoewel een klachtencommissie actief zal zijn bij het vinden van personen en informatie met het doel door middel van die informatie gestelde feiten bevestigd dan wel weersproken te zien, hebben ook klager en aangeklaagde verantwoordelijkheden. Klager moet het gestelde voldoende aannemelijk maken en het is aan aangeklaagde om het tegendeel te bewijzen. Bij een voldoende met feiten onderbouwde klacht is het dus aan aangeklaagde om met andere feiten en informatie te bewijzen dat het gestelde niet waar is. Hierdoor verschuift de bewijslast enigszins naar de aangeklaagde, maar dat betekent niet dat een aangeklaagde bij voorbaat is veroordeeld: de commissie moet vaststellen of gestelde feiten *voldoende* aannemelijk zijn geworden.

Uitspraak klachten- commissie

Een klachtencommissie heeft tot taak na het onderzoek van een klacht, de werkgever/het bevoegd gezag, te adviseren over de gegrondheid van de klacht en de te nemen maatregelen. Na de hoorgesprekken met klager, aangeklaagde, getuigen enzovoort, stelt de commissie vast of zij voldoende feiten heeft kunnen vaststellen en het onderzoek kan afsluiten. Als zij overziet dat het niet aannemelijk is dat voortzetting van het onderzoek tot wijziging van haar vaststellingen zal leiden, sluit zij het onderzoek af. Daarna volgen de beraadslagingen. De beraadslaging moet leiden tot een aantal beslissingen, die later in een schriftelijk advies moeten worden neergelegd en gemotiveerd. De commissie behandelt stap voor stap de volgende vragen:

Punten van beraadslaging

1. (Voorvraag:) is de klacht ontvankelijk?
2. Is de klacht gegrond?
3. Advies omtrent te nemen maatregelen.

In het bijzonder:

- Welke feiten staan vast?
- Leveren die feiten seksuele intimidatie op?
- Kan dat aan de aangeklaagde worden toegerekend?
- Is disciplinair optreden gerechtvaardigd?
- Welke sanctie zou de werkgever in dat geval kunnen opleggen?

Vanzelfsprekend gaat bij de beraadslagingen de meeste aandacht naar het vaststellen van feiten om daarmee te kunnen beoordelen of de klacht wel of niet gegrond is. Bij het vaststellen van feiten gaat het uiteindelijk om de feiten die *voldoende aannemelijk* zijn geworden, die bewezen worden geacht overeenkomstig het arbeidsrecht/ambtenarenrecht. Op basis van wat de klager heeft gesteld, aangeklaagde heeft gesteld en getuigen of andere bewijsmiddelen heb-

ben bevestigd dan wel tegengesproken, acht de commissie het wel/niet voldoende aannemelijk dat bepaalde feiten zijn voorgevallen. Soms kan een matrix helpen bij het overzien van alle gebeurtenissen.

Feitenmatrix

Feiten	Klager stelt	Aangeklaagde stelt	Getuigen verklaren	Ander bewijs
Feit 1				
Feit 2				
Feit 3				
Feit 4				
Feit 5				

Op grond van de vastgestelde feiten moet worden bepaald of het gedrag van de aangeklaagde kan worden gekwalificeerd als seksuele intimidatie in de zin van de toepasselijke klachtenregeling. De klachtenregeling luidt idealiter conform de Arbeidsomstandighedenwet, dus worden de vastgestelde feiten gespiegeld aan de elementen:

- 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.

Van belang is objectief te kwalificeren of de bewezen feiten seksuele intimidatie opleveren. Was het gedrag met een seksuele (bij)betekenis? Hoe heeft het slachtoffer dat beleefd? Heeft het slachtoffer kenbaar gemaakt niet gediend te zijn van het aangevallen gedrag, bijvoorbeeld naar de dader, een leidinggevende, collega's of een hulpverlener? Hoe was de context? Is de waardigheid van de klager aangetast? Het enkele feit dat het slachtoffer zich seksueel geïntimideerd voelt, is niet voldoende. Ook relevant zijn de intenties van de aangeklaagde, de feiten en de omstandigheden. De klachtencommissie moet dus al deze aspecten in samenhang bezien om te beoordelen of de vastgestelde gedraging van aangeklaagde tot gevolg heeft gehad dat de klager in zijn waarde is aangetast.

Verliefd

In een onderzoek van een klacht van mevrouw V tegen haar collega de heer A komen de volgende feiten vast te staan: Het is klaagster in december opgevalen dat haar collega A haar te pas en te onpas aanraakte. Begin januari heeft zij tegen hem gezegd dat zij zich stoorde aan zijn aanrakerig gedrag. Nadien verliep het contact tussen hem en haar niet meer zo soepel als daarvoor, omdat A zich nors en ongeïnteresseerd gedroeg. Op 16 januari heeft zij gevraagd naar de reden van zijn veranderde gedrag. Daarop heeft hij geantwoord dat hij verliefd op haar was en haar daarbij (wederom) aangeraakt. V heeft zich op 18 februari bij P&O erover beklaagd dat A zich jegens haar op 16 januari schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie. Op 5 maart heeft zij een klacht ingediend bij de klachtencommissie van de organisatie.

Zowel V als A heeft zich zeer ongemakkelijk gevoeld onder de door het gedrag van A op 16 januari ontstane situatie. Een paar weken later ontstond een onaangename sfeer tussen beiden, omdat V haar collega A ervan verdacht opzettelijk fouten te hebben gemaakt bij werkzaamheden voor haar.

Aangeklaagde A heeft zijn verliefd gedrag erkend.

Voorts staat vast dat de afdelingschef en de projectleider met wie V en A samenwerkten, hebben verklaard dat mevrouw V aanvankelijk de gedragingen van A op 16 januari niet heeft beschre-

ven als seksueel intimiderend. Zij wilde wel met hem blijven werken, maar wist niet hoe zij dit moest aanpakken. Ook is vastgesteld dat medewerkers op deze afdeling met meer dan gewone vertrouwelijkheid met elkaar omgingen. Zij gedroegen zich in feite als één grote familie en kwamen bij elkaar over de vloer.

Leveren deze feiten seksuele intimidatie op? De klachtencommissie en de werkgever oordelen van wel, maar de rechtbank van niet. De werkgever stelt hoger beroep in.

De rechter die hierover uiteindelijk moest oordelen, de Centrale Raad van Beroep, overweegt en oordeelt als volgt (CRvB 15 mei 2003, TAR 2003, 153):

De Raad beoordeelt de vastgestelde feiten aan de hand van de begripsomschrijving van seksuele intimidatie in de klachtenregeling van de organisatie. De eerste vraag: is hier sprake van gedrag van seksuele aard? De tweede vraag: is hier sprake van intimidatie?

Vraag 1:

Bij de beoordeling acht de Raad 'niet alleen van belang de tegenover de klachtencommissie en anderen geuite perceptie van V omtrent het gebeurde op 16 januari, maar ook de uit concrete omstandigheden blijkende houding en intentie van gedaagde. De Raad acht voorts de context van belang waarin het gebeurde heeft plaatsgevonden. Uit de

Vervolg

gedingstukken en het verhandelde ter zitting blijkt dat de medewerkers van de organisatie met meer dan gewone vertrouwelijkheid met elkaar omgingen. (...) Binnen deze context acht de Raad het enkele feit dat gedaagde, naar aanleiding van een vraag van V naar de reden van zijn veranderde gedrag, als verklaring gaf dat hij verliefd op haar was, onvoldoende om te concluderen dat sprake is van gedrag van seksuele aard als bedoeld in de klachtenregeling.'

Vraag 2:

De Raad overweegt verder dat V en A zich zeer ongemakkelijk hebben ge-

voeld vanaf 16 januari, 'maar gelet op de context waarin gedaagde de liefdesverklaring heeft gedaan acht de Raad het onwaarschijnlijk dat gedaagde zich op enigerlei wijze jegens V bedreigend of agressief heeft gedragen. Voorts kan (...) geenszins worden afgeleid dat sprake is geweest van gedrag van seksuele aard van gedaagde dat tot gevolg heeft gehad dat voor V een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving is gecreëerd.'

De Raad concludeert dat deze liefdesverklaring niet gekwalificeerd kan worden als seksuele intimidatie in de zin van de toepasselijke klachtenregeling.

Sancties

Om maatregelen tegen een aangeklaagde te kunnen nemen moet de seksuele intimidatie verwijtbaar zijn. Dat betekent dat de aangeklaagde aangerekend kan worden dat hij zich niet als een goede werknemer heeft gedragen. Dat is in elk geval aan de orde als hij met opzet of grove schuld zich heeft gedragen zoals hij zich heeft gedragen. De verwijtbaarheid kan ontbreken of verminderd zijn in geval van wat wordt genoemd geestesziekte, als de medewerker bijvoorbeeld de macht over zichzelf kwijt was.

Als de commissie tot de slotsom is gekomen dat het gedrag van aangeklaagde seksuele intimidatie is en verwijtbaar is, komt de vraag of er een sanctie moet volgen en zo ja, welke. De commissie adviseert hierover immers de werkgever. De mogelijke sancties zijn de gebruikelijke in het arbeidsrecht en het ambtenarenrecht.

Tot de sancties in het arbeidsrecht behoren onder meer: berisping, boete, onthouden van een periodieke loonsverhoging, plaatsing in een lagere rang, schorsing en ontslag.

In het ambtenarenrecht zijn de sancties, oplopend naar zwaarte: waarschuwing, schriftelijke berisping, vermindering vakantie/salaris, overplaatsing, schorsing, voorwaardelijk strafontslag, strafontslag en ongeschiktheidontslag. Voor het advies over de straf is evenredigheid een belangrijk criterium, want een sanctie moet in een goede verhouding staan tot het verwijt dat de aangeklaagde wordt gemaakt. Voor die evenredigheid zijn belangrijke aspecten: de ernst van de seksuele intimidatie, omstandigheden, functie/persoon/arbeitsverleden van de aangeklaagde. Een kleine misdraging kan in beginsel licht worden bestraft, tenzij de betrokkene al een belastend dossier heeft. Aan een leidinggevende worden echter hogere eisen voor gewenst gedrag gesteld dan aan een medewerker.

In het ambtenarenrecht kan in sommige gevallen ongeschiktheidontslag een alternatief zijn voor strafontslag, als de aangeklaagde zich binnen de organisatie definitief voor zijn functie heeft gediskwalificeerd. De Centrale Raad van Beroep hanteert hierbij het criterium dat de betreffende ambtenaar 'niet beschikt over de eigenschappen, mentaliteit en instelling die voor het bekleeden van zijn functie zijn vereist'. Een leidinggevende bijvoorbeeld die op de werkplek veelvuldig pornosites bezoekt, niet voorkomt dat zijn medewerkers met pornografische afbeeldingen worden geconfronteerd en het onaanvaardbare daarvan niet beseft, mag worden ontslagen wegens ongeschiktheid (CRvB 17 februari 2005, TAR 2005, 170).

Uiteindelijk vat de klachtencommissie in haar eindrapport de gevolgde procedure, de vaststellingen en het eindoordeel samen in een advies aan werkgever of bevoegd gezag. Het rapport eindigt met: 'De commissie verklaart de klacht wel/niet/deels gegrond en adviseert wel/niet tot een disciplinaire maatregel, te weten ...'

Model eindrapport

Een mogelijke opbouw van een eindrapport is de volgende:

Paragraaf	Mogelijke tekst
1. procedure	samenstelling commissie; data hoorzittingen; opsomming schriftelijke informatie
2. ontvankelijkheid	de commissie heeft vastgesteld dat in dit geval geen van de uitzonderingen, bedoeld in artikel ... van de klachtenregeling, zich voordoet en dat de klacht overigens voldoet aan de gestelde eisen, zodat die ontvankelijk wordt verklaard
3. verslag hoorzittingen	
• klager stelt	• voorvallen die door klager als ongewenst worden beschouwd
• aangeklaagde stelt	• reactie aangeklaagde
• getuigen verklaren	• eigen waarnemingen met betrekking tot voorvallen/context/eigen ervaringen
• wederhoor klager	• laatste reactie op de voorgaande verklaringen
• wederhoor aangeklaagde	• laatste reactie op de voorgaande verklaringen
4. vaststelling feiten	de commissie stelt vast de volgende voorvallen ...
5. kwalificatie feiten	gezien de vaststellingen van de commissie acht de commissie het wel/niet voldoende aannemelijk dat het gedrag van aangeklaagde seksueel intimiderend is jegens klager
6. oordeel	de commissie is van oordeel dat de genoemde kwalificatie wel/niet het feit van seksuele intimidatie oplevert; de commissie beoordeelt wel/niet als plichtsverzuim; van een juridische strafuitsluitingsgrond is wel/niet gebleken; de commissie verklaart de klacht van ... tegen ... wel/niet gegrond
7. advies	de commissie adviseert het oordeel van de commissie over te nemen en wel/niet een passende maatregel te nemen

Het rapport wordt aangeboden aan de werkgever. Een afschrift van dat advies wordt door de commissie aan de klager en aangeklaagde gestuurd. De werkgever neemt vervolgens een besluit en zendt een afschrift van dat besluit aan beide partijen en de klachtencommissie. Zo'n besluit kan bijvoorbeeld inhouden dat de klacht gegrond is en dat de aangeklaagde een sanctie wordt opgelegd, bijvoorbeeld een waarschuwing, boete of zelfs ontslag.

Bijzonderheden onderwijs en gezondheidszorg

Zoals in hoofdstuk 1 werd gezegd, is het volgens het arbeidsrecht zaak dat werkgevers zorgen voor een werkomgeving die vrij is van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie/geweld en pesten. Ze moeten daarom een beleid voeren dat is gericht op het voorkomen en als dat niet mogelijk is, beperking van deze zogenoemde psychosociale arbeidsbelasting. Deze verplichting komen we ook tegen in andere rechtsverhoudingen, zoals in het onderwijs en de gezondheidszorg. Alhoewel al het voorgaande (preventie, vertrouwenspersoon, klachtencommissie, klachtenprocedure, bewijsrecht) ook geldt voor deze en andere sectoren, wordt hierna op enkele bijzonderheden ingegaan van de gebieden onderwijs en gezondheidszorg.

Onderwijs

In het onderwijs is de kring van betrokkenen groter dan medewerkers. Naast de onder het begrip ‘medewerkers’ gedefinieerde groep van werknemers, mensen werkzaam op basis van een uitzend-/detacheringscontract en stagiairs, hebben we hier ook te maken met ‘leerlingen’ (zelfs minderjarige leerlingen) en stagebegeleiders buiten de school. Allen kunnen slachtoffer worden van ongewenst gedrag of zelf worden aangeklaagd. In diverse onderwijswetten, voor primair en voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs, zijn bepalingen opgenomen over dit onderwerp. Op grond van de zogenoemde Kwaliteitswet zijn schoolbesturen sinds 1998 verplicht een klachtenregeling voor de scholen vast te stellen en in te voeren. Landelijk is hiertoe met name door de BVE-raad (Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie) een model-klachtenregeling opgesteld, die door het merendeel van de besturen is overgenomen. Er bestaan ook regionale en landelijke klachtencommissies, voor openbaar, bijzonder, protestants-christelijk, katholiek onderwijs enzovoort.

Zowel leerlingen als ouders/voogden/verzorgers van minderjarige leerlingen en personeelsleden kunnen een klacht indienen bij de klachtencommissie van de school. Uiteraard kunnen zij zich ook (eerst) wenden tot de vertrouwens-

persoon van de school. De vertrouwenspersoon kan een leerkracht zijn of iemand van buiten de school.

Bij de Onderwijsinspectie zijn per onderwijssector vertrouwensinspecteurs aangesteld, die een speciale scholing hebben gevolgd om klachten over seksuele intimidatie adequaat af te handelen. Klachten over ongewenst gedrag kunnen rechtstreeks bij de inspectie worden gemeld. Vertrouwensinspecteurs vervullen een klankbordfunctie voor slachtoffers, adviseren over te nemen stappen en verlenen bijstand.

Naast de verplichte klachtenregeling gelden voor scholen ook aanvullende wettelijke bepalingen, namelijk de meldplicht en aangifteplicht, in geval van een (mogelijk) zedenmisdrijf, gepleegd door een medewerker van de school tegenover een minderjarige leerling. In het verleden kwam het namelijk voor dat zedendelicten binnen een school werden afgehandeld, waarna een pleger seksueel misbruik in een andere onderwijsinstelling kon voortzetten. Op grond van artikel 4 van de Wet bestrijding van seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs (1999; met betrekking tot primair onderwijs, expertisecentra, voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs) moet een *zedenmisdrijf* worden gemeld, maar dat betekent niet dat alle seksuele intimidatie gemeld hoeft te worden. De verplichting ziet er als volgt uit:

‘Een personeelslid is verplicht een vermoeden van een zedenmisdrijf (ontucht, aanranding, verkrachting) gepleegd door een ten behoeve van de instelling met taken belast persoon jegens een minderjarige leerling, onverwijld te melden aan het bevoegd gezag. (...) Indien het bevoegd gezag op enigerlei wijze bekend is geworden (...), treedt het bevoegd gezag onverwijld in overleg met de vertrouwensinspecteur. (...) Indien uit het overleg (...) moet worden geconcludeerd dat er sprake is van een redelijk vermoeden dat de desbetreffende persoon zich schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf (...), doet het bevoegd gezag onverwijld aangifte.’

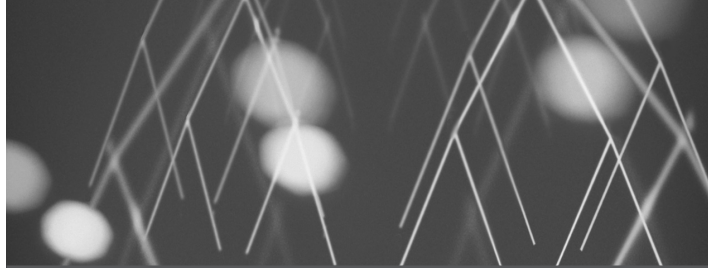
In het kader van de rechtsgelijkheid van klager en aangeklaagde zijn in de schoolpraktijk ook vertrouwenspersonen voor de aangeklaagde aangesteld. Ook kan in een klachtenprocedure een aangeklaagde zich laten bijstaan door een raadsman of raadvrouw. Uiteraard kunnen ook docenten slachtoffer worden van seksuele intimidatie, die is uitgegaan van leerlingen of collega's, en een klacht indienen.

Het komt voor dat een klachtonderzoek leidt tot de conclusie dat een leraar valselijk is beschuldigd en dan is een rehabilitatietraject te overwegen. Zo'n traject wordt in overleg met de valselijk beschuldigde vastgesteld. Mogelijkheden zijn: een brief vanuit het bevoegd gezag naar de ouders, een teamgesprek, een bijeenkomst voor de leerlingen. Het is van belang dat een leerling die een evident valse klacht heeft ingediend, wordt gestraft door hem te schorsen of van school te verwijderen.

Gezondheidszorg

Hulpverleners in de zorg hebben beroepshalve veel contact met patiënten/cliënten, waaronder ook lichamelijk contact. Uiteraard is ook in die relaties seksueel getint gedrag niet toelaatbaar. Een seksuele relatie tussen patiënt/cliënt en hulpverlener is altijd onprofessioneel gedrag, ook als de patiënt/cliënt daar uitdrukkelijk op aanstuurt. Seksuele intimidatie in deze context is in veel gevallen strafbaar en altijd een schending van binnen deze sector bestaande gedragscodes. Hulpverleners die zich schuldig maken aan seksuele intimidatie, kunnen op velerlei manieren daarvoor aansprakelijk worden gesteld en gesanctioneerd. Binnen de zorgsector is voor de cliënt/patiënt het klachtrecht uitgebreid geregeld. Alle zorginstellingen en alle individuele beroepsbeoefenaren op het terrein van de zorg moeten een klachtenregeling hebben, volgens de Wet klachtrecht cliënten zorgsector uit 1995. Naast het volgen van de weg van een klacht bij de klachtencommissie, heeft de patiënt/cliënt ook de mogelijkheid van het indienen van een tuchtklacht bij een tuchtcollege voor de gezondheidszorg, het doen van aangifte bij het Openbaar Ministerie en het instellen van een civiele schadevergoedingsactie. De Inspectie voor de Gezondheidszorg treedt in beginsel niet op als behandelaar van klachten, tenzij een zaak van structurele betekenis is.

Ook hulpverleners kunnen slachtoffer van seksuele intimidatie worden. Het ongewenste gedrag kan zijn uitgegaan van de patiënt/cliënt, maar ook van collega's en chefs. In de laatste situatie is al hetgeen in deze praktijkgids is beschreven van toepassing. Als een patiënt/cliënt te ver gaat, is het belangrijk grenzen te stellen, de incidenten te bespreken met een collega of in het team en, als er geen oplossing komt, zo mogelijk weg te gaan bij de zorgvrager.



Overig ongewenst gedrag

In de voorgaande hoofdstukken is uitgebreid ingegaan op wat juridisch van belang is bij het tegengaan van seksuele intimidatie. De onderwerpen die daar zijn behandeld (preventie, vertrouwenspersoon, klachtencommissie, klachtenprocedure, bewijsrecht), zijn ook van toepassing op andere interne ongewenste omgangsvormen. Hierna wordt op die andere omgangsvormen nog kort ingegaan: agressie en geweld, pesten en discriminatie.

Agressie en geweld

Agressie en geweld komen overal in de samenleving voor en dus ook op het werk, op school en in de zorg. In toenemende mate worden werknemers geïntimideerd door klanten, maar ook intimiderend gedrag door chefs of collega's speelt op de werkvloer. In de memorie van toelichting op de Arbeidsomstandighedenwet 2007 worden agressie en geweld als volgt omschreven:

‘Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.’

Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbale agressie (schreeuwen, uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (duwen, schoppen, slaan, met een wapen dreigen). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten. Veelal neemt door de intimidatie de arbeidsprestatie van het slachtoffer af en/of meldt hij zich ziek. Structurele intimidatie op het werk, oftewel pesten door een collega of leidinggevende, kan een slachtoffer zelfs zodanig frustreren dat deze persoon zijn zelfbeheersing verliest en op zijn beurt tot agressie/geweld overgaat, gaat slaan bijvoorbeeld.

Overigens zijn mishandeling, grovelijke belediging en ernstige bedreiging tussen collega's op het werk in het burgerlijk recht gewoonlijk een dringende reden voor een ontslag op staande voet (artikel 7:678 lid 2^e BW). Ook in het ambtena-

renrecht wordt dergelijk gedrag doorgaans beoordeeld als ernstig plichtsverzuim en grond voor strafontslag.

Voor een slachtoffer van agressie/geweld door een collega/leidinggevende staan dezelfde wegen open als in geval van seksuele intimidatie (vertrouwenspersoon, klachtencommissie enzovoort). Ook hier geldt dat tijdig ingrijpen door de leiding het voortgaan van ongewenst gedrag kan voorkomen. Agressie/geweld van buiten (klanten, leveranciers) is een lastiger hoofdstuk, omdat externe personen niet in dienst van de werkgever zijn en moeilijk sancties zijn op te leggen. Primair vraagt deze categorie om een pakket van maatregelen, variërend van agressietraining van medewerkers tot organisatorische en bouwkundige ingrepen. In ernstige gevallen, waarbij sprake is van een strafbaar feit, kan het slachtoffer aangifte doen bij de politie.

Pesten

Sinds 2007 is pesten expliciet opgenomen in de Arbowet in de rij factoren die in de arbeidsrelatie stress teweegbrengen. Pesten wordt in de memorie van toelichting op deze wet gedefinieerd als:

‘Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega’s, leidinggevend) gericht tegen een werknemer of groep werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd.’

Pesten (ook wel ‘mobbing’ genoemd) betreft dus vernederend, intimiderend of vijandig gedrag dat zodanig vaak en langdurig plaatsvindt, dat een slachtoffer zich mogelijk niet staande kan houden, (ernstige) gezondheidsklachten krijgt en arbeidsongeschikt wordt. Pesten op het werk komt vaak voor. Daders maken veelal misbruik van macht, beschuldigen het doelwit vals van fouten en/of maken hem belachelijk. De belangrijkste verschijningsvormen zijn (bron: Hubert 1999):

- Sociaal isoleren
- Werken onaangenaam of onmogelijk maken
- Bespotten
- Roddelen/geruchten verspreiden
- Dreigementen

- Lichamelijk geweld
- Seksuele intimidatie

Voor een slachtoffer van pesten door een collega/leidinggevende staan dezelfde wegen open als in geval van seksuele intimidatie (vertrouwenspersoon, klachtencommissie enzovoort).

Discriminatie

Met ingang van 2009 is discriminatie op de werkvloer expliciet opgenomen in de Arbowet. Daarvoor was het maken van ‘direct of indirect onderscheid’ al verankerd in de gelijkebehandelingswetgeving: mensen moeten worden beoordeeld op hun talenten en niet op bijvoorbeeld hun afkomst of religie. De definitie van psychosociale arbeidsbelasting in de Arbowet omvat nu ook ‘direct of indirect onderscheid’. Daarmee is aangegeven dat de plicht bestaat discriminatie op de werkvloer te bestrijden.

In de Arbowet wordt niet de term discriminatie gebruikt, maar wordt aansluiting gezocht bij de bestaande begrippen ‘direct en indirect onderscheid’ in de gelijkebehandelingswetten. In deze wetten wordt onder direct onderscheid verstaan dat iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homo-seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte. Onder indirect onderscheid wordt verstaan: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan hiervoor bedoeld, dat direct onderscheid tot gevolg heeft.

Het verbod van onderscheid houdt mede in een verbod van intimidatie en seksuele intimidatie (artikel 1a AWGB). Intimiderend gedrag heeft als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

In de voorbeeld-klachtenregeling (bijlage B) is in artikel 1 onder h uitwerking gegeven aan het begrip discriminatie:

- Direct onderscheid
- Indirect onderscheid
- Opzettelijk beledigen
- Gewelddadig optreden

Voor een slachtoffer van discriminatie door een collega/leidinggevende staan dezelfde wegen open als in geval van seksuele intimidatie (vertrouwenspersoon, klachtencommissie enzovoort).

Juridisch kader

Voor zover het van belang is voor de praktijk van omgaan met seksuele intimidatie, is in de voorgaande hoofdstukken de juridische basis voor optreden daartegen al diverse malen aan de orde geweest. In dit hoofdstuk wordt voor de volledigheid het geheel van het juridisch kader geschetst. In hoofdstuk 11 wordt het geheel van de formele procedures in dit opzicht weergegeven.

Seksuele intimidatie is een vorm van wat ongewenste omgangsvormen wordt genoemd. Al sinds 1994 is in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) vastgelegd dat werkgevers verplicht zijn een beleid te voeren 'met betrekking tot het beschermen van werknemers tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld' (toentertijd artikel 4 lid 2). Dat wil zeggen beleid gericht op voorkomen en beperking van ongewenst gedrag. Ook op grond van de huidige Arbowet (artikel 3 lid 2 samen met artikel 1 lid 3 sub e en f) zijn werkgevers verplicht te zorgen voor een werkomgeving die vrij is van seksuele intimidatie en agressie/geweld en bovendien: vrij van pesten en van direct of indirect onderscheid. Dat houdt in dat zij moeten proberen ongewenst gedrag tegen te gaan door beleid en moeten optreden bij incidenten.

Medewerkers die zich schuldig maken aan seksuele intimidatie, kunnen daarvoor worden gestraft.

Slachtoffers van ongewenst gedrag hebben recht op ondersteuning, zorgvuldig onderzoek en zorgvuldige beslissingen. In veel organisaties zijn daartoe vertrouwenspersonen, klachtencommissies en klachtenreglementen in het leven geroepen.

Regelgeving

Sinds de jaren negentig van de vorige eeuw hebben zich zowel in de wetgeving als in de rechtspraak belangrijke ontwikkelingen voorgedaan. De regelgeving is verspreid over diverse wetten en regelingen. Het juridisch kader in Nederland voor het onderwerp ongewenst gedrag wordt gevormd door met name:

- Europese richtlijnen;
- Grondwet;
- Wetboek van Strafrecht;
- Arbeidsomstandighedenwet;
- gelijkebehandelingswetten;
- arbeidsrecht/ambtenarenrecht;
- cao's/verordeningen/arboconvenanten/sector- en bedrijfsregelingen.

Seksuele intimidatie

Bij seksuele intimidatie gaat het om objectief normoverschrijdende gedragingen en uitingen. Seksuele intimidatie is te omschrijven, op een niet-juridische manier, als 'geseksualiseerde gedragingen of uitingen die plaatsvinden in een geïnstitutionaliseerde context (bijvoorbeeld arbeid) en op die grond een intimiderend karakter hebben' (Holtmaat 2008). Binnen die context kan geseksualiseerd gedrag erin resulteren dat er een vijandige, intimiderende of onveilige omgeving ontstaat.

De norm dat seksuele intimidatie verboden is, staat in de gelijkebehandelingswetten expliciet geformuleerd en valt uit andere wetten en rechtspraak af te leiden. Daarnaast kennen veel organisaties en beroepsgroepen een eigen gedragscode, beroepscode, richtlijn of beleidsstuk waarin de norm 'seksuele intimidatie is verboden' expliciet is opgenomen. In het voorbeeld van een klachtenreglement (bijlage B) gaat de gedragsnorm dat ongewenst gedrag onaanvaardbaar is, vooraf aan het eigenlijke reglement. Aan medewerkers die zich schuldig maken aan geseksualiseerde gedragingen of uitingen, kunnen sancties worden opgelegd.

Een juridische definitie van seksuele intimidatie stond van 1994 tot 2007 in de Arbowet. Sinds 2006/2007 is een gewijzigde definitie opgenomen in de Algemene wet gelijke behandeling (artikel 1a lid 3), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (artikel 1a lid 3) en het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:646 lid 8). Sinds 2007 staat deze ook in de memorie van toelichting op de gewijzigde Arbowet. In de Arbowet wordt seksuele intimidatie gezien als een vorm van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), die moet worden tegengegaan. In die zin geldt voor werkgevers de verplichting te zorgen dat seksuele intimidatie wordt voorkomen, bestreden en dat in geval van incidenten adequaat wordt opgetreden.

De Arbowet bevat de verplichting voor werkgevers om veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers te bevorderen. Sinds 2007 staat in de gewijzigde Arbowet dat de werkgever een beleid voert gericht op voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Onder dat nieuwe begrip verstaat de huidige wet na een wijziging in 2009: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen. In de memorie van toelichting volgt de definitie van seksuele intimidatie (die ook is opgenomen in de gelijke-behandelingswetgeving):

- 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.

Onder seksuele intimidatie vallen allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig wordt opgelegd. Denk hierbij aan zaken als intieme vragen over het privéleven, betasten van het lichaam, suggestieve opmerkingen, aanranding en verkrachting.

De wettelijke verplichtingen gelden in de eerste plaats voor alle arbeidsverhoudingen (zowel privaats als publiek). Werkgevers die tekortschieten kunnen uiteindelijk door de rechter worden veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding aan het slachtoffer van seksuele intimidatie. Het handelen of nalaten van werkgevers, het bevoegd gezag en leidinggevendenden kan ook aanleiding zijn tot het indienen van een klacht bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) in Utrecht.

Maar ook werknemers die seksuele intimidatie plegen, kunnen ter verantwoording worden geroepen als de werkgever kenbaar heeft gemaakt dat ongewenst gedrag niet wordt geaccepteerd en de werknemer zich niet 'als een goed werknemer' gedraagt. Uiteindelijk kan zo'n werknemer disciplinair worden gestraft, zelfs worden ontslagen.

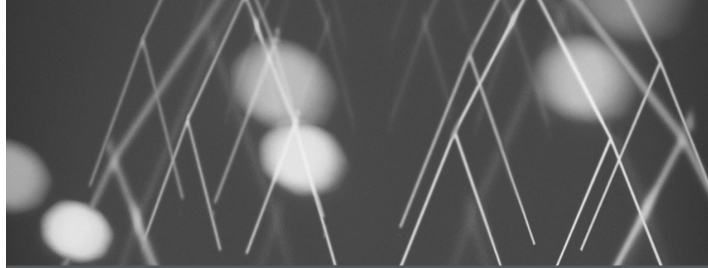
Overigens: wat betreft ongewenst gedrag is er inhoudelijk geen verschil tussen het arbeidsrecht voor werknemers en het ambtenarenrecht voor ambtenaren; de procedures zijn wel anders.

Het kan voorkomen dat de seksuele intimidatie dermate ernstig is, dat er tevens sprake is van een strafbaar feit volgens het Wetboek van Strafrecht. In geval

van bijvoorbeeld aanranding, verkrachting of belaging kan aangifte worden gedaan en zullen politie en justitie zich beraden over vervolging van de verdachte. In hoofdstuk 11 wordt op het strafrecht teruggekomen.

In de bijlagen zijn de relevante wetsartikelen opgenomen.

In hoofdstuk 8 is aandacht besteed aan bijzonderheden op andere terreinen dan de betaalde arbeid, zoals onderwijs en gezondheidszorg.



Verschillende procedures

In de hoofdstukken 4 tot en met 7 is alle aandacht gegaan naar de interne klachtenprocedure. Na of naast de procedure binnen de organisatie zelf, kan een slachtoffer ook besluiten zich tot de rechter te wenden. In dit hoofdstuk wordt het geheel van de formele procedures weergegeven, voor het geval de informele wegen niet tot een gewenst resultaat leiden of de intimidatie te ernstig is. De wegen die ontstaan voor een slachtoffer, zijn ook schematisch weergegeven in het 'keuzemodel slachtoffer' in hoofdstuk 2.

De procedures die op het gebied van seksuele intimidatie ontstaan, hebben veelal tot gevolg dat de relatie tussen de partijen (verder) wordt verstoord en binnen de werkgemeenschap een escalatie van het conflict plaatsvindt. Een streven naar het informeel oplossen van wat fout ging/gaat tussen medewerkers, verdient vaak de voorkeur.

Als er informeel geen wegen (meer) ontstaan, resten de formele trajecten.

Formele procedures

- Interne klachtenprocedure
- Civiel recht
- Ambtenarenrecht
- Strafrecht
- Commissie gelijke behandeling

De *interne klachtenprocedure* is veelal geregeld in een klachtenreglement van de organisatie, maar er bestaan ook regelingen die voor een hele sector gelden (bijvoorbeeld voor de gemeentelijke overheid) en ad-hocprocedures, die voor een bepaald onderzoek worden gemaakt. Het is van essentieel belang dat deze regelingen zorgvuldig zijn geformuleerd en zorgvuldig worden uitgevoerd: de uiteindelijke beslissing van de werkgever moet zorgvuldig zijn, zowel wat betreft de inhoud als de procedure. Een klachtonderzoek lijkt voor de betrokke-

nen dan ook sterk op rechtspraak: een klachtencommissie doet onderzoek op een manier zoals rechters werken, hoort klager, aangeklaagde en eventuele getuigen en komt tot een oordeel over de gegrondheid van een klacht, in de vorm van een advies aan werkgever/ bevoegd gezag. Hierbij is er grote aandacht voor hoor en wederhoor. Van elk hoorgesprek wordt een samenvattend schriftelijk verslag gemaakt. Ook het advies aan werkgever/bevoegd gezag wordt op schrift gesteld. Uiteindelijk beslist de werkgever (het bevoegd gezag) over de afhandeling van de klacht, maar hij volgt doorgaans de conclusies van de klachtencommissie. In hoofdstuk 5 is de klachtenprocedure behandeld.

Na of naast het binnen de organisatie zelf indienen van een klacht, kan een slachtoffer ook besluiten zich tot de rechter te wenden. De meest relevante procedures in dit opzicht zijn de procedure bij de civiele rechter, in geval van ontslagkwesties en/of vorderingen tot schadevergoeding, de ambtenarenrechter (als het slachtoffer ambtenaar is) of de strafrechter. Ook kan er aanleiding zijn tot het indienen van een klacht bij de Commissie Gelijke Behandeling. Hierna worden die procedures beschreven.

Het *civil recht* is aan de orde als de werkgever disciplinair gaat optreden tegen de veroorzaker van seksuele intimidatie. Maar ook voor het slachtoffer kan een ontslagkwestie spelen of hij kan menen recht te hebben op schadevergoeding. Een slachtoffer van seksuele intimidatie kan bijvoorbeeld tot de conclusie komen niet langer te willen werken in de organisatie waar hij is lastiggevallen. Als hij tevens meent recht op schadevergoeding te hebben, is het vragen van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, met het verzoek tot toekenning van een vergoeding, een mogelijkheid. Ook kan het zijn dat de werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een slachtoffer verzoekt. Dit kan aan de orde zijn als een klacht ongegrond is bevonden (wat niet altijd wil zeggen dat er geen seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden) of als bijvoorbeeld de werkgever ondanks een gegronde klacht toch de voorkeur geeft aan het aanblijven van de dader. Als de werkgever tekort is geschoten in zijn wettelijke zorgplicht, is veroordeling van die werkgever tot schadevergoeding mogelijk. Ook kan in ernstige gevallen, via een afzonderlijke procedure, de dader worden aangesproken tot schadevergoeding op grond van onrechtmatige daad.

Deze procedures spelen zich af voor de rechter en het is aan te raden dat het slachtoffer zich voor advies en mogelijke juridische stappen wendt tot een arbeidsrechtadvocaat.

Is het slachtoffer ambtenaar, dan kan hij een procedure starten bij de *ambtenarenrechter of bestuursrechter*. Ook bij de ambtenarenrechter kan aanspraak worden gemaakt op schadevergoeding in geval van seksuele intimidatie. Het ambtenarenrecht kent niet een procedure die vergelijkbaar is met de ontbindingsprocedure in het arbeidsrecht, maar als een ontslagprocedure loopt, kan er soms wel aanspraak worden gemaakt op vergoeding van schade, die het gevolg is van het ontslag. Ook in dit soort situaties is het aan te raden een advocaat in de arm te nemen.

Zorgplicht

Op grond van artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek is de werkgever met name verplicht 'zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt'. Lijdt de werknemer schade, dan is de werkgever daarvoor aansprakelijk, tenzij hij aantoont dat hij de zorgplicht is nagekomen of de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roe-

keloosheid van de werknemer. Voor de toepassing van deze bepaling is vereist dat komt vast te staan dat de werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden; het is aan de werknemer dat causaal verband te stellen en, zo nodig, te bewijzen. Als bijvoorbeeld de leiding van het bedrijf een slachtoffer van seksuele intimidatie niet steunt en niet heeft ingegrepen, kan dat betekenen dat de werkgever zijn zorgplicht heeft verzaakt.

Het kan voorkomen dat de seksuele intimidatie dermate ernstig is, dat er tevens sprake is van een strafbaar feit volgens het Wetboek van Strafrecht. In geval van bijvoorbeeld aanranding, verkrachting of belaging kan aangifte worden gedaan en zullen politie en justitie zich beraden over vervolging van de verdachte. Maar niet elke aangifte zal leiden tot een zaak bij de strafrechter. Zowel de politie als de officier van justitie zal zich de vragen stellen of 'het feit ernstig genoeg is om te vervolgen' en of 'het feit bewijsbaar is'. Pas na positieve antwoorden op beide vragen zal er een dagvaarding van de verdachte volgen. Dit proces van onderzoek en afwegen vergt tijd, gemiddeld in Nederland al gauw een halfjaar. Ook al wordt aangifte gedaan, het blijft van belang binnen de organisatie ook op te treden tegen de dader. De werkgever is verplicht tot optreden binnen de kaders van het arbeidsrecht.

Overigens bestaat bij de politie ook de mogelijkheid 'melding' te doen van een strafbaar feit. In tegenstelling tot 'aangifte' is een melding omkeerbaar: zij kan ongedaan worden gemaakt.

In geval van ernstige seksuele intimidatie is samenloop met misdrijven denkbaar, met name:

- schennis van de eerbaarheid (artikel 239 Wetboek van Strafrecht);
- verkrachting (artikel 242 Wetboek van Strafrecht);
- aanranding (artikel 246 Wetboek van Strafrecht);
- ontucht met misbruik van gezag (artikel 249 Wetboek van Strafrecht);
- belaging (artikel 285b Wetboek van Strafrecht).

De teksten van deze bepalingen zijn opgenomen in bijlage A, Wetsartikelen.

Werknemers en ambtenaren worden ook beschermd door de *gelijkebehandelingswetgeving*. Seksuele intimidatie wordt opgevat als direct onderscheid op grond van geslacht, als discriminatie dus en is in die zin verboden in Nederland. Het handelen van werkgevers, het bevoegd gezag en hun leidinggevenden kan dan ook aanleiding zijn tot het indienen van een klacht bij de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) in Utrecht. Als de werkgever zelf in de fout is gegaan, kan een klacht worden ingediend, maar ook als hij zijn zorgplicht inzake de bestrijding en preventie van seksuele intimidatie niet heeft nageleefd, kunnen de werkgever en/of het bevoegd gezag verantwoordelijk worden gehouden voor het seksueel intimiderend gedrag van een ondergeschikte. De Commissie spreekt dan als oordeel uit dat 'in strijd is gehandeld met het verbod van onderscheid op grond van geslacht'. Dat is bijvoorbeeld het geval als een klachtenregeling niet voldoet aan de eisen of een behandeling van een klacht niet zorgvuldig was.

Nota bene: collega's van het slachtoffer die geen werkgever/leidinggevende zijn, kunnen op grond van deze wetgeving niet ter verantwoording worden geroepen.

Overigens is een oordeel van de CGB niet bindend. Het wordt wel geregeld opgevolgd dan wel door partijen gebruikt in gerechtelijke procedures en/of door de rechter meegenomen in de uitspraak in zo'n procedure.

De hiervoor beschreven procedures zijn soms naast elkaar of na elkaar mogelijk. Bijvoorbeeld een vordering tot schadevergoeding kan volgen op een interne klachtenprocedure, als er sprake is van een onrechtmatige daad begaan door een van de partijen of de werkgever; de rechter zal hierover dan oordelen. Ook kan een slachtoffer van een misdrijf, als het komt tot een strafproces tegen de verdachte, zich in dat proces voegen en vergoeding van schade vragen.

Bijlage A

Wetsartikelen

Arbowet

- *Psychosociale arbeidsbelasting (artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e en f Arbowet):*

De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.

Stress: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft.

Burgerlijk Wetboek en Gelijkebehandelingswetten

- *Seksuele intimidatie (artikel 7:646 lid 8 BW, artikel 1a lid 3 AWGB en artikel 1a lid 3 WGB):*

Onder seksuele intimidatie (...) wordt verstaan: 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.

Algemene wet gelijke behandeling

- *Onderscheid (artikel 1 AWGB):*

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
- b. direct onderscheid: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
- c. indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan die bedoeld in onderdeel b, dat direct onderscheid tot gevolg heeft.

- *Seksuele intimidatie (artikel 1a AWGB):*

1. het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod van intimidatie en een verbod van seksuele intimidatie.

Wetboek van Strafrecht

- *Schennis van de eerbaarheid (artikel 239 Wetboek van Strafrecht):*
Met gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden of geldboete van de tweede categorie wordt gestraft schennis van de eerbaarheid:
 1. op of aan een plaats, voor het openbaar verkeer bestemd;
 2. op een andere dan onder 1^e bedoelde openbare plaats, toegankelijk voor personen beneden de leeftijd van zestien jaar;
 3. op een niet openbare plaats, indien een ander daarbij zijns ondanks tegenwoordig is.
- *Verkrachting (artikel 242 Wetboek van Strafrecht):*
Hij die door geweld of een andere feitelijke of bedreiging met geweld of een andere feitelijke iemand dwingt tot het ondergaan van handelingen die bestaan uit of medebestaan uit het seksueel binnendringen van het lichaam, wordt als schuldig aan verkrachting gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste twaalf jaren of geldboete van de vijfde categorie.
- *Aanranding (artikel 246 Wetboek van Strafrecht):*
Hij die door geweld of een andere feitelijke of bedreiging met geweld of een andere feitelijke iemand dwingt tot het plegen of dulden van onachtige handelingen, wordt, als schuldig aan feitelijke aanranding van de eerbaarheid, gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste acht jaren of geldboete van de vijfde categorie.
- *Ontucht met misbruik van gezag (artikel 249 Wetboek van Strafrecht):*
 1. Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of geldboete van de vierde categorie.
 2. Met dezelfde straf wordt gestraft:
 - 1^e. de ambtenaar die ontucht pleegt met een persoon aan zijn gezag onderworpen of aan zijn waakzaamheid toevertrouwd of aanbevolen;
 - 2^e. de bestuurder, arts, onderwijzer, beambte, opzichter of bediende in een gevangenis, rijksinrichting voor kindbescherming, weeshuis, ziekenhuis, of instelling van weldadigheid, die ontucht pleegt met een persoon daarin opgenomen;
 - 3^e. de gene die, werkzaam in de gezondheidszorg of maatschappelijke zorg, ontucht pleegt met iemand die zich als patiënt of cliënt aan zijn hulp of zorg heeft toevertrouwd.
- *Belaging (artikel 285b Wetboek van Strafrecht):*
 1. Hij die wederrechtelijk stelselmatig opzettelijk inbreuk maakt op eens anders persoonlijke levenssfeer met het oogmerk die ander te dwingen

- iets te doen, niet te doen of te dulden dan wel vrees aan te jagen wordt, als schuldig aan belaging, gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste drie jaren of een geldboete van de vierde categorie.
2. Vervolging vindt niet plaats dan op klacht van hem tegen wie het misdrijf is begaan.

Bijlage B

Voorbeeld klachtenregeling ongewenst gedrag

Inleiding

Als werkgever zijn we krachtens de Arbowet (artikel 3 lid 2) verplicht beleid te voeren gericht op voorkoming en/of beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Het begrip psychosociale arbeidsbelasting omvat de onderwerpen seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. De werkgever en de ondernemingsraad achten dit ongewenst gedrag in de arbeidssituatie onaanvaardbaar en komen overeen gerichte maatregelen te treffen om dit gedrag te voorkomen en in voorkomende gevallen te bestrijden.

Deze klachtenregeling heeft als doel een individuele medewerker middelen te verschaffen een voor hem/haar ongewenste situatie ten aanzien van intern grensoverschrijdend gedrag te beëindigen. Tevens wordt met dit reglement beoogd willekeur en/of een onzorgvuldige behandeling op dit terrein binnen de organisatie te voorkomen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: ... (naam organisatie);
- b. Vestiging: een locatie van de werkgever waar werkzaamheden worden uitgevoerd;
- c. Directeur: de Algemeen Directeur van de werkgever;
- d. Ongewenst gedrag: seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie in de arbeidssituatie;
- e. 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 situatie wordt gecreëerd;
- f. Agressie en geweld: voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;

- g. Pesten: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meer personen gericht tegen één persoon of groep personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten is de herhaling van de gedraging in de tijd;
- h. Discriminatie:
 - 1. het maken van direct dan wel indirect onderscheid, behoudens de uitzonderingen genoemd in de gelijkebehandelingswetgeving;
onder direct onderscheid wordt verstaan: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte;
onder indirect onderscheid wordt verstaan: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan hiervoor bedoeld, dat direct onderscheid tot gevolg heeft;
 - 2. het zich mondeling of bij geschrift of afbeelding opzettelijk beledigend uitlaten over een groep mensen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte;
 - 3. gewelddadig optreden tegen personen of een groep van personen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte;
- i. Klachtencommissie: de Klachtencommissie ongewenst gedrag, waartoe de persoon die geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag zich kan wenden met een klacht;
- j. Klacht: een door de klager ondertekend en van naam- en adresgegevens voorzien geschrift, waarin het jegens hem ongewenste gedrag waarop de klacht betrekking heeft, is omschreven;
- k. Klager: de (ex-)medewerker van de werkgever die een klacht over ongewenst gedrag indient bij de Klachtencommissie;
- l. Medewerker: de bij werkgever aangestelde werknemer en eenieder die als stagiair, uitzendkracht, oproepkracht of anderszins werkzaam is (geweest) bij de werkgever;
- m. Aangeklaagde: een medewerker tegen wie een klacht is ingediend;
- n. Vertrouwenspersoon: de functionaris tot wie de persoon die geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag, zich kan wenden voor advies en ondersteuning;

- o. Melder: de (ex-)medewerker die zich met een melding of klacht inzake ongewenst gedrag wendt tot de vertrouwenspersoon;
- p. Directbetrokkenen: de klager(s) en aangeklaagde(n).

Artikel 2

1. De medewerker die met ongewenst gedrag wordt geconfronteerd, kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon, dan wel schriftelijk een klacht indienen bij de Klachtencommissie.
2. Anonieme klachten worden door de Klachtencommissie niet in behandeling genomen.
3. De Klachtencommissie kan besluiten klachten die worden ingediend later dan twee jaar nadat de (laatste) gebeurtenis waarop de klacht betrekking heeft plaatsvond, niet in behandeling te nemen.

Artikel 3

Enieder die in het kader van deze regeling op enigerlei wijze kennis verkrijgt van vertrouwelijke gegevens, is verplicht tot geheimhouding daarvan.

Hoofdstuk 2. De vertrouwenspersoon: benoeming, taken en bevoegdheden

Artikel 4

De Directeur benoemt na raadpleging van de Ondernemingsraad, één of meer vertrouwenspersonen en wijst uit de groep van vertrouwenspersonen een centrale vertrouwenspersoon als coördinator aan. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn/haar taken uitsluitend verantwoording verschuldigd aan de Directeur.

Artikel 5

De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:

- a. het opvangen van melders die in hun werk zijn geconfronteerd met ongewenst gedrag, en hun advies en ondersteuning verlenen;
- b. het informeren van melders over de verschillende wegen die openstaan om het probleem tot een oplossing te brengen of een klacht over de zaak in te dienen;
- c. het begeleiden van melders indien de melder de zaak wil laten bemiddelen of aan de orde wil stellen bij de Klachtencommissie;
- d. het eventueel doorverwijzen van melders naar externe deskundigen op het desbetreffende terrein;

- e. het (on)gevraagd adviseren van de Directeur, de directie of andere personen binnen de organisatie op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenst gedrag;
- f. het verzorgen van voorlichting en publiciteit over de eigen functie met betrekking tot ongewenst gedrag;
- g. het registreren van meldingen en klachten en jaarlijks hierover geanonimiseerd rapporteren aan de Directeur;
- h. het behandelen van de ontvangen meldingen en klachten met inachtneming van geheimhouding en het informeren van derden alleen met instemming van de melder.

Hoofdstuk 3. Klachtencommissie: instelling, samenstelling, taken en bevoegdheden

Artikel 6

De Directeur stelt een Klachtencommissie in met instemming van de Ondernemingsraad.

Artikel 7

- 1. De Klachtencommissie bestaat uit drie leden:
 - a. een vaste voorzitter;
 - b. een vaste secretaris;
 - c. een vast lid.
- 2. De leden maken geen deel uit van het bevoegd gezag van de werkgever.
- 3. In de commissie is juridische deskundigheid en deskundigheid op het gebied van ongewenst gedrag aanwezig, evenals een vertegenwoordiging van vrouwen en mannen.
- 4. De vaste leden van de commissie hebben ieder een vaste vervanger.
- 5. De leden van de commissie mogen geen persoonlijk belang hebben bij de afhandeling van de klacht en niet betrokken zijn bij de klacht.

Artikel 8

De Klachtencommissie heeft tot taak:

- a. het onderzoeken van klachten over ongewenst gedrag;
- b. het adviseren van de Directeur over de ontvankelijkheid en de gegrondheid van de klacht en de te nemen maatregelen;
- c. het registreren van de aard en de omvang van de binnengekomen klachten en jaarlijks rapporteren aan de Directeur.

Artikel 9

1. De Klachtencommissie:
 - a. stelt klager en aangeklaagde in de gelegenheid te worden gehoord;
 - b. kan overgaan tot het horen van medewerkers en leidinggevenden;
 - c. kan overgaan tot het horen van anderen dan de onder a en b genoemde personen.
2. Van het horen van klager kan worden afgezien indien de klacht kennelijk ongegrond is dan wel indien de klager heeft verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
3. De Klachtencommissie verstrekt aan derden geen informatie over de klacht en/of de klachtbehandeling dan na toestemming van de directbetrokkenen, behoudens aan de Directeur.

Artikel 10

De Klachtencommissie brengt jaarlijks aan de Directeur een geanonimiseerd verslag uit over het aantal en de aard van de behandelde klachten alsmede de aard van de gegeven adviezen.

Hoofdstuk 4. De klachtenprocedure**Artikel 11**

1. De klacht dient te worden ingediend bij de secretaris van de Klachtencommissie.
2. De klacht bevat een omschrijving van de confrontatie met ongewenst gedrag, met vermelding van zo mogelijk datum, tijd, plaats, omstandigheden, de inhoud van het gedrag, de beschrijving van de door klager reeds ondernomen stappen, de naam, functie en werkplek van de aangeklaagde en aanduiding van eventuele getuigen en eventuele bewijsmiddelen.
3. De klacht dient te zijn voorzien van handtekening, naam, adres, functie en werkplek van de klager en dagtekening.
4. De klager ontvangt binnen een week een ontvangstbevestiging van de ingediende klacht.
5. De klacht kan door meerdere personen gezamenlijk worden ingediend.

Artikel 12

1. De Klachtencommissie beoordeelt de ontvankelijkheid van de ingediende klacht. Een klacht is niet ontvankelijk indien deze niet valt binnen de begripsbepalingen van deze regeling.

2. Indien de klacht niet ontvankelijk is, stelt zij de klager daarvan schriftelijk in kennis met een afschrift aan de Directeur, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van de klacht.

Artikel 13

1. De klacht hoeft niet in behandeling te worden genomen indien deze is ingediend later dan twee jaar nadat de (laatste) gebeurtenis waarop de klacht betrekking heeft plaatsvond, dan wel indien deze betrekking heeft op een gedraging waarover reeds eerder een klacht is ingediend die met inachtneming van deze regeling is behandeld. De commissie kan voorts de klacht niet in behandeling nemen indien er samenloop is met voor beroep vatbare besluiten of een opsporingsonderzoek, dan wel indien het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is.
2. Van het niet in behandeling nemen van de klacht wordt de klager zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van de klacht schriftelijk in kennis gesteld, met een afschrift aan de Directeur.

Artikel 14

1. Indien de klacht in behandeling wordt genomen, zendt de Klachtencommissie een afschrift van de klacht aan de aangeklaagde.
2. De Klachtencommissie hoort klager en aangeklaagde in beginsel buiten elkaars aanwezigheid. De commissie stelt klager en aangeklaagde in de gelegenheid van elkaars zienswijze kennis te nemen en daarop te reageren.
3. Indien de Klachtencommissie dit noodzakelijk acht, hoort zij, al dan niet op verzoek van klager/aangeklaagde, getuigen en/of andere personen.
4. Van iedere zitting waarbij klager, aangeklaagde of anderen worden gehoord, wordt een verslag gemaakt dat door degene die is gehoord voor akkoord dient te worden ondertekend. Indien deze persoon dit weigert, wordt de reden daarvan op het verslag aangetekend.
5. Voordat het onderzoek door de Klachtencommissie wordt afgerond, krijgen klager en aangeklaagde inzage in de verslagen en gelegenheid daarop te reageren.
6. Klager en aangeklaagde kunnen zich op eigen kosten ter zitting laten bijstaan door een raadsman/raadvrouw.
7. De zittingen van de Klachtencommissie zijn niet openbaar.
8. De Directeur verschafft de Klachtencommissie alle gevraagde inlichtingen en stelt medewerkers in de gelegenheid te worden gehoord.
9. Medewerkers die door de Klachtencommissie worden opgeroepen, zijn verplicht te verschijnen.

Artikel 15

1. De Klachtencommissie stelt binnen zes weken na ontvangst van de klacht gemotiveerd vast of, en zo ja in welke mate de klacht naar haar oordeel gegrond is, en brengt hierover een schriftelijk advies uit aan de Directeur. In dat advies kunnen aanbevelingen worden gedaan ten behoeve van de door de Directeur te nemen maatregel(en). Het rapport van de Klachtencommissie bevat een verslag van het horen en de bevindingen.
2. De termijn, genoemd in lid 1, kan met ten hoogste vier weken worden verlengd. Van de verlenging wordt schriftelijk mededeling gedaan aan de directbetrokkenen en de Directeur.
3. Een afschrift van het advies van de Klachtencommissie wordt aan de directbetrokkenen gestuurd.

Artikel 16

1. De Directeur neemt binnen vier weken na ontvangst van het advies van de Klachtencommissie een besluit.
2. Een afschrift van het besluit wordt aan de directbetrokkenen en de Klachtencommissie gestuurd.

Artikel 17

Indien een klacht de Directeur betreft, dient daar waar in deze Klachtenregeling Directeur staat, te worden gelezen het bevoegd gezag.

Artikel 18

1. Gegevens die betrekking hebben op een klacht, worden bewaard op een plaats die uitsluitend toegankelijk is voor de leden van de Klachtencommissie en de Directeur.
2. De gegevens met betrekking tot een klacht worden tot vijf jaar na behandeling bewaard. Daarna worden deze door de secretaris van de Klachtencommissie vernietigd.

Artikel 19

De vertrouwenspersoon en de leden van de Klachtencommissie mogen niet door het indienen van een klacht of uit hoofde van hun functie als vertrouwenspersoon of als lid van de Klachtencommissie nadeel ondervinden in hun rechtspositionele aanspraken.

Artikel 20

De vertrouwenspersoon en de leden van de Klachtencommissie worden noodzakelijke faciliteiten geboden om hun werkzaamheden te kunnen vervullen.

Artikel 21

De Directeur stelt, te rekenen vanaf het tijdstip waarop deze regeling in werking is getreden, telkens na verloop van twee jaar een rapport op met zijn bevindingen ten aanzien van de werking in de praktijk van deze regeling.

Artikel 22

De regeling is vastgesteld na verkregen instemming van de Ondernemingsraad.

Bijlage C

Literatuur

Brenninkmeijer & Kelterman 2005

A.F.M. Brenninkmeijer & S.M. Kelterman, 'Seksuele intimidatie en de bescherming van leerlingen en leraren', *Ars Aequi* 2005-9, p. 715-721.

Diehl, Koenders & Stoffelsen 2006

P.J. Diehl, H. Koenders & J.M. Stoffelsen, *Psychosociale arbeidsbelasting in 100 vragen*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2006.

Goosen 2009

C. Goosen, *Professioneel bemiddelen bij seksuele intimidatie*, Barneveld: Nelissen 2009.

Holtmaat 1999

R. Holtmaat, *Seksuele intimidatie op de werkplek. Een juridische gids*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 1999.

Holtmaat 2008

R. Holtmaat, 'Het verbod op seksuele intimidatie in de WGB: een koekoeksei in het nest van de gelijkebehandelingswetgeving?', in: J.H. Gerards (red.), *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2007*, Nijmegen: Wolf Legal Publishers 2008, p. 261-278.

Hubert 1999

A.B. Hubert, *De 13 meest gestelde vragen over pesten op het werk*, Amsterdam: FNV 1999.

Inspectie voor de Gezondheidszorg 2004

Het mag niet, het mag nooit: Seksuele intimidatie door hulpverleners in de gezondheidszorg, Den Haag: Inspectie voor de Gezondheidszorg 2004, www.igz.nl.

Kluijver 2006

B. Kluijver, 'Seksuele intimidatie door een patiënt. "Hij bedoelde er vast niks mee"', *Nursing* januari 2006, p. 22-25.

Kuiper 2002

A. Kuiper, *Seksuele intimidatie op het werk aangepakt*, Rotterdam: Bezemer & Kuiper 2002.

Smits 2008

T.M.J. Smits, 'Seksuele intimidatie: de rechtspraak in perspectief geplaatst', *Sociaal Recht* 2008-4, p. 109-117.

TNO 2007

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006.

TNO 2009

Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008.

Bijlage D

Adressen

Algemeen

Arbeidsrechter.nl

Informatie over arbeidsrecht voor werknemers en werkgevers.

www.arbeidsrechter.nl

Arbo kenniscentrum voor zorg en welzijn

Site speciaal voor werknemers en werkgevers met informatie over arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie.

www.arbozw.nl

Arboportaal seksuele intimidatie

Onderdeel van het arboportaal Agressie en Geweld.

www.arbo.nl/arbo_a_tm_z/s/seksuele-intimidatie

Bezemer & Kuiper

Onafhankelijk bureau voor advies en training bij beleid tegen (seksuele) intimidatie, agressie, discriminatie, pesten en treiteren op het werk.

www.bezemer-kuiper.nl

Clara Wichmann Proefprocessenfonds

Het fonds stelt geld beschikbaar voor het voeren van rechtzaken die de maatschappelijke en juridische positie van vrouwen in Nederland kunnen verbeteren.

www.clara-wichmann.nl

Cohezia

Onafhankelijk bureau voor training en organisatieadvies op het gebied van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer.

www.cohezia.nl

Commissie Gelijke Behandeling

Informatie over en oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling.

www.cgb.nl

Contactgroep Onterecht beschuldigen

Informatie en adviezen over het omgaan met een valse beschuldiging.

www.valsbeschuldigd.org

Deurknop.nl

Informatie voor slachtoffers en hun omgeving.

www.deurknop.nl

(H)eerlijk werken

Onafhankelijk bureau voor klachtonderzoek, advies en training op de gebieden (on)gewenst gedrag en integriteit.

www.heerlijk-werken.nl

Hubert Consult

Onafhankelijk bureau voor onderzoek, training en advies ter verbetering van omgangsvormen op het werk.

www.hubertconsult.nl

Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Gemeentelijke Overheid

De landelijke commissie onderzoekt klachten van medewerkers op het gebied van ongewenst gedrag en geeft advies aan het bevoegd gezag van aangesloten gemeenten/gemeentelijke instellingen.

www.vng.nl/arbeidsvoorwaarden

Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen

De Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen is de beroepsvereniging van vertrouwenspersonen seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag op het werk.

www.lvvv.nl

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Voor specifieke informatie over seksuele informatie zie onder 'veilig werken'.

www.minszw.nl

MOVISIE

Met als doel de participatie en de zelfredzaamheid van burgers te bevorderen verzamelt, valideert, verrijkt en verspreidt MOVISIE kennis en adviezen over welzijn, zorg en sociale veiligheid.

www.movisie.nl

Platform Seksuele Intimidatie

Uitgebreid overzicht van huidige ontwikkelingen, beleid, literatuur, aanbod en praktijkvoorbeelden betreffende (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

www.platformseksueleintimidatie.nl

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Praktische informatie over risico-inventarisatie en -evaluatie voor bedrijven.

www.rie.nl

Rutgers Nisso Groep

Kenniscentrum seksualiteit. Ondersteunt professionals in hun werk rondom seksualiteit.

www.rng.nl

Seksueelgeweld.nl

Informatie voor slachtoffers. Met veel links naar hulpinstellingen.

www.seksueelgeweld.nl

Seksuele-intimidatie.ophetwerk.nl

Met veel links naar nadere informatie.

www.seksuele-intimidatie.ophetwerk.nl

Vereniging voor Vrouw en Recht

Deze vereniging is een platform voor juristen en anderen en wil verandering brengen op de rechtsgebieden waar de vrouw nog in een achtergestelde positie verkeert.

www.vrouwenrecht.nl

Onderwijs

Algemene Vereniging Schoolleiders

Onderwijsvakorganisatie die belangenbehartiging, landelijke vertegenwoordiging, juridische hulp, beroepsondersteuning, scholingsactiviteiten en netwerken van en voor alle directieleden in het basis- en speciaal onderwijs verzorgt.
www.avsnl.nl

Expertisecentrum voor de bestrijding en preventie van seksuele intimidatie (PPSI)

Sinds 1993 is het Project preventie seksuele intimidatie in het onderwijs in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap bezig met het bestrijden en voorkomen van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in het onderwijs.
www.ppsi.nl

Landelijke klachtencommissie BVE

www.onderwijsgeschillen.nl

Landelijke klachtencommissie Gereformeerd onderwijs

Postbus 166
8000 AD Zwolle
Telefoon: (038) 4231040

Landelijke klachtencommissie Gereformeerd vrijgemaakt primair en voortgezet onderwijs

www.sgoweb.nl

Landelijke klachtencommissie Islamitisch onderwijs

www.onderwijsgeschillen.nl

Landelijke klachtencommissie Katholiek onderwijs (VBKO)

www.geschillencies-klachtencies.nl

Landelijke klachtencommissie openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs (LKC)

www.onderwijsgeschillen.nl
www.lgc-lkc.nl

Landelijke klachtencommissie Reformatorisch onderwijs

p/a Binnendamseweg 7

3381 GA Giessenburg

Telefoon: (0184) 611520

Landelijke klachtencommissie voor het algemeen bijzonder onderwijs (LKC-VBS)

www.vbs.nl/home/belangenbehartiging/adressenoverzicht

Landelijke Klachtencommissie voor het christelijk onderwijs

www.klachtencommissie.org

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)

Zie over seksuele intimidatie in het onderwijs:

www.minocw.nl/veiligeschool

Zorg

GGD gezondheidsinformatie

Digitale database met publieksinformatie over gezondheid en zorg.

www.ggd.net

Inspectie voor de Gezondheidszorg

www.igz.nl

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)

www.minvws.nl

Misbruik door hulpverleners

Informatie over seksueel grensoverschrijdend gedrag door professionals in (met name) de gezondheidszorg.

www.misbruikdoorhulpverleners.nl

Stichting Ondersteuning Klachtencommissies Gezondheidszorg

Met specifieke informatie rond klachten over seksuele intimidatie, seksueel geweld of seksueel misbruik.

www.sokg.nl

Zorg voor Beter

Streeft naar kwaliteitsverbetering in de zorg. Initiatief van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

www.zorgvoorbeter.nl

Bijlage E

Lijst van gebruikte afkortingen

Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet
AW	Ambtenarenwet
AWGB	Algemene wet gelijke behandeling
BW	Burgerlijk Wetboek
CGB	Commissie Gelijke Behandeling
CRvB	Centrale Raad van Beroep
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TAR	Tijdschrift voor Ambtenarenrecht
WGB	Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Over de auteur

Mr. Riek Vilters (1950) is juriste en heeft ruim twintig jaar ervaring op het terrein van ongewenst gedrag. Zij heeft een brede achtergrond als voorzitter van klachtencommissies, trainer van vertrouwenspersonen en klachtencommissies, manager en projectleider integriteit. Zij werkt zelfstandig onder de naam (H)eerlijk werken, is tevens (plaatsvervangend) lid van de Commissie Gelijke Behandeling, voorzitter van de landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Gemeentelijke Overheid en was tot voor kort senior consultant bij Pentascope.

Zij heeft ruime juridische, bestuurlijke en managementervaring en heeft zich gespecialiseerd op de gebieden integriteit en (on)gewenst gedrag. Vanuit haar visie en ervaring weet zij dat *eerlijk werken* ook *heerlijk werken* oplevert.

Voor een reactie of informatie: riekvilters@heerlijk-werken.nl.