

Bronvermelding: <https://www.trouw.nl/opinie/voorkom-doofpot-en-heksenjacht-bij-seksuele-intimidatie~a1151804/>

WERKVLOER

Om bij seksuele intimidatie klager en beschuldigde recht te doen, is een andere aanpak nodig, meent **Alie Kuiper**.



ILLUSTRATIE CHANTAL VAN WESSEL

Voorkom doofpot of heksenjacht

Moeten werknemers die last ervaren van seksuele intimidatie op het werk en daarmee naar buiten komen, vrezen voor een aanklacht wegens smaad, zoals Jelle Brandt Corstius nu boven het hoofd hangt? Maar ook, mag je als collega of baas die wordt beschuldigd 'zonder proces standrechtelijk geëxecuteerd worden', zoals Gijs van Dam dat nuervaart?

Dit soort meldingen zou niet mogen leiden tot een klacht wegens smaad. En voorkomen moet worden dat iemand op basis van een beschuldiging aan de publieke schandpaal wordt genageld. Hoe recht te doen aan beide posities? Door te verhoeden dat de enige uitlaatklep voor klachten de media zijn.

Publiekelijk collega's of bazen beschuldigen die zich grensoverschrijdend zouden hebben gedragen, kan een ouderwetse heksenjacht ontketenen. Zwijgen over ervaringen met seksuele intimidatie kan echter leiden tot een

doofpot en het voortduren van ongewenst gedrag. De oplossing is een voorziening die klachten over seksuele intimidatie buiten de schijnwerpers behandelt. Waarbij een klager haar of zijn verhaal kan doen en de beschuldigde partij zich fatsoenlijk kan verweren. Op basis van gedegen onderzoek vindt een afgewogen oordeel plaats en volgen maatregelen.

De Arboret verplicht werkgevers tot beleid inzake seksuele intimidatie. Onderdeel daarvan is een klachtenprocedure en een klachtencommissie. Op dit moment ontbreken echter nadere eisen over onafhankelijk en professioneel onderzoek, de invulling van een procedure en een sanctiebeleid. De ene commissie beoordeelt zoenen van de baas op de mond van een stagiaire tijdens een personeelsfeestje als volstrekt ongepast, een andere commissie vindt het slechts een uit de hand gelopen incident met te veel drank in het spel.

Ook worden geen eisen gesteld aan de onafhankelijkheid van klachten-

commissies. Interne commissies bestaan vaak uit medewerkers met een afhankelijke positie ten opzichte van de werkgever. Het leger, dat onlangs in opspraak kwam, is geen uitzondering.

En ook externe door de werkgever gefinancierde onderzoekers kunnen zich onder druk laten zetten. Wat als de opdrachtgever vindt dat het horen van medewerkers die ervaring met seksuele intimidatie door dezelfde leidingge-

De oplossing is een voorziening die klachten behandelt buiten de schijnwerpers

vende hadden overbodig is want 'wat in het verleden is gebeurd, is niet relevant'?

Daarnaast hebben werkgevers (te)

veel macht om naar eigen inzicht zaken af te handelen. Op basis van dezelfde feiten komt de ene medewerker weg met een riante vertrekregeling terwijl een ander strafontslag krijgt. Om rechtsongelijkheid en willekeur te voorkomen is een wettelijk arbeidstuchtrecht, inclusief een wettelijk individueel klachtrecht, van belang.

Werkgevers- en werknemersorganisaties zouden per branche klachtencommissies met deskundigen kunnen aanstellen en financieren. Die kunnen – onafhankelijk en professioneel – volgens zorgvuldigheidnormen als hoor en wederhoor, alle klachten behandelen.

Werk aan de winkel voor het nieuwe kabinet en de sociale partners. Wettelijke verankerde procedures en goed functionerende klachtencommissies helpen voorkomen dat medewerkers uiteindelijk via media hun recht proberen te halen met het risico op een proces wegens smaad. En dat beklagden publiekelijk aan de schandpaal worden genageld.



Alie Kuiper

bedrijfskundige, gespecialiseerd in integriteitmanagement zoals de aanpak van seksuele intimidatie