

## Opinie & Debat

# Klachtafhandeling seksuele intimidatie vaak gebroddel

**Alie Kuiper** is bedrijfskundige en **Mirjam Decoz** is advocaat. Beiden zijn gespecialiseerd in de aanpak van (klachten over) ongewenste omgangsvormen op het werk.

### DUBBEL DE DUPE

Ook als een bedrijf seksuele intimidatie serieus neemt, ontbreekt goede wetgeving voor omgang met klachten.

Vandaag, de dag van de rechten van de mens, is de afsluiting van een wereldwijde campagne over geweld tegen vrouwen en meisjes. Die aandacht blijft nodig zolang vrouwen het risico lopen te belanden in een scène van *The Assistant*. Want ook in Nederland bestaan nog steeds #MeToo-praktijken. Niet alle werkgevers nemen meldingen over seksuele intimidatie serieus.

Vrouwen die de moed hadden zich erover te beklagen bij de toenmalige commissie gelijke behandeling, werden in tweederde van de gevallen dubbel de dupe: een deel van hen verliet de organisatie na afhandeling van de klacht alsnog. Soms op verzoek van de werkgever (ook bij een gegronde klacht!), maar ook omdat ze zo hard moesten knokken voor een zorgvuldige klachtbehandeling, dat zij geen vertrouwen meer hebben in een prettige voortzetting van de arbeidsrelatie. Niet vertrouwenwekkend: vrouwen zullen aarzelen een klacht in te dienen. Daardoor blijft



**Julia Garner als de jonge assistent Jane in *The Assistant*.**

ongewenst gedrag in de organisatie onder de radar voortwoekeren.

Vorig jaar stelde de International Labour Organization (ILO) dat seksuele intimidatie vrouwen belemmert op de arbeidsmarkt. Met instemming van Nederland nam de ILO een verdrag aan om geweld en intimidatie op het werk aan te pakken, met extra aandacht voor vrouwen. Als ILO-lid bereidt Nederland zich voor op ratificatie van het verdrag, waarbij het ministerie van SZW onderzoekt welke aanpassingen nodig zijn in onze wetgeving.

Op onderdelen voldoet de Arbwet aan de eisen van het verdrag, zoals de verplichting voor arbeidsorganisaties de risico's op geweld en intimidatie te inventariseren en een plan van aanpak op te stellen om deze aan te pakken (RI&E). Het verdrag vraagt óók om voldoende capaciteit voor handhaving. Dit is hard nodig: bij de

meeste bedrijven ontbreekt een RI&E. De Arbeidsinspectie gaat daar volgend jaar strenger op controleren en heeft de bevoegdheid onwillige bedrijven hiertoe te dwingen.

Maar de Arbwet kent nog geen bepalingen over de wijze waarop arbeidsorganisaties met klachten moeten omgaan. Dit is een lacune in de wet. Een bedrijf dat beroep aantekende tegen de eis van de Arbeidsinspectie dat het een klachtenregeling en een klachtencommissie moest hebben, werd vorig jaar in het gelijk gesteld door de rechtbank. Die stelde dat de wet werkgevers alle ruimte laat om beleid rondom klachtbehandeling zelf in te vullen; de Arbeidsinspectie had dus die generieke eis niet mogen stellen.

Dit gebrek aan duidelijke normen leidt ertoe dat bij veel organisaties procedures ontbreken voor de behandeling van klachten. Bij bedrijven die zo'n procedure wel optuigden, bestaan grote verschillen tussen reglementen. Eisen voor de onafhankelijkheid en deskundigheid van een onderzoekscommissie ontbreken vaak. Wanneer rechters onderzoeksrapporten krijgen voorgelegd, blijken de commissies te worstelen met elementaire beginselen van zorgvuldig klachtonderzoek.

Los van de emotionele schade die broddelwerk veroorzaakt bij klagers en beklagden, betalen werkgevers een prijs: bij fouten in het klachtonderzoek moeten zij soms forse schadevergoedingen betalen. Hoogste tijd dus om de lacunes in de Arbwet te gaan dichten en om normen te formuleren voor de klachtaanpak. Het ILO-verdrag biedt prima handvatten.