

# Publikatieblad

van de Europese Gemeenschappen

ISSN 0378-7087

L 49

35e jaargang

24 februari 1992

Uitgave  
in de Nederlandse taal

## Wetgeving

---

Inhoud

I *Besluiten waarvan de publikatie voorwaarde is voor de toepassing*

.....

---

II *Besluiten waarvan de publikatie niet voorwaarde is voor de toepassing*

Commissie

92/131/EEG:

★ **Aanbeveling van de Commissie van 27 november 1991 betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk** ..... 1

## II

*(Besluiten waarvan de publikatie niet voorwaarde is voor de toepassing)*

## COMMISSIE

## AANBEVELING VAN DE COMMISSIE

van 27 november 1991

betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk

(92/131/EEG)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 155, tweede streepje,

Overwegende dat ongewenst gedrag van seksuele aard en ander gedrag op grond van geslacht, ook van de kant van superieuren en collega's, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, onaanvaardbaar is en in bepaalde omstandigheden in strijd kan zijn met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden<sup>(1)</sup> en dat deze opvatting wordt gesteund door de jurisprudentie van een aantal Lid-Statens;

Overwegende dat talrijke Lid-Statens overeenkomstig de aanbeveling van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen<sup>(2)</sup> diverse maatregelen voor positieve acties ten uitvoer hebben gelegd, alsmede acties die onder meer betrekking hebben op de eerbiediging van de waardigheid van de vrouw op de arbeidsplaats;

Overwegende dat het Europese Parlement in zijn resolutie van 11 juni 1986 over geweld jegens vrouwen<sup>(3)</sup> de nationale Regeringen, commissies voor gelijke kansen en vakbonden heeft verzocht gecoördineerde voorlichtingscampagnes te lanceren om het nodige besef te kweken

van de individuele rechten van al degenen die tot de beroepsbevolking behoren;

Overwegende dat het Raadgevend Comité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen zich in zijn advies van 20 juni 1988 unaniem heeft uitgesproken voor een op beide sexen betrekking hebbende aanbeveling en gedragscode inzake seksuele intimidatie op de arbeidsplaats;

Overwegende dat de Commissie zich in haar Actieprogramma tot uitvoering van het Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden ertoe heeft verbonden om bij de bestudering van de bescherming van de werkenden en hun waardigheid op het werk rekening te houden met de verslagen en aanbevelingen over verschillende aspecten van de tenuitvoerlegging van het Gemeenschapsrecht<sup>(4)</sup>;

Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 29 mei 1990 betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk<sup>(5)</sup> stelt dat gedrag op grond van geslacht, ook van de kant van superieuren en collega's, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, een ontoelaatbare schending van de waardigheid van werknemers en stagiairs vormt, en de Lid-Statens, de Instellingen en de organen van de Europese Gemeenschappen verzoekt om door te gaan met positieve maatregelen ter creëring van een werksfeer waarin vrouwen en mannen elkaars menselijke integriteit eerbiedigen;

<sup>(1)</sup> PB nr. L 39 van 14. 2. 1976, blz. 40.

<sup>(2)</sup> PB nr. L 331 van 19. 12. 1984, blz. 34.

<sup>(3)</sup> PB nr. C 176 van 17. 7. 1986, blz. 79.

<sup>(4)</sup> COM(89) 568 def. van 29 november 1989. Bij voorbeeld Michael Rubenstein, *The Dignity of Women at Work: Report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*, oktober 1987, ISBN 92-825-8764-9.

<sup>(5)</sup> PB nr. C 157 van 27. 6. 1990, blz. 3.

Overwegende dat de Commissie in haar Derde Actieprogramma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, 1991-1995, en overeenkomstig punt III.2 van de resolutie van de Raad van 29 mei 1990 heeft besloten om op basis van de ervaring en de beste methoden in de Lid-Staten een gedragscode op te stellen voor de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk <sup>(1)</sup> met de bedoeling een richtsnoer te bieden voor het treffen en voortzetten van positieve maatregelen die erop gericht zijn een werkklimaat te scheppen waarin vrouwen en mannen elkaars menselijke integriteit eerbiedigen;

Overwegende dat het Europese Parlement op 22 oktober 1991 een resolutie betreffende de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen <sup>(2)</sup> heeft aangenomen;

Overwegende dat het Economisch en Sociaal Comité op 30 oktober 1991 een advies betreffende de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen <sup>(3)</sup> heeft aangenomen,

DOET DE VOLGENDE AANBEVELING:

#### *Artikel 1*

De Lid-Staten ondernemen acties ter bevordering van het besef dat gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag, ook dat van de kant van superieuren en collega's, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, onaanvaardbaar is indien

- a) dergelijk gedrag ongewenst, onredelijk en beledigend is voor de betrokkene,
- b) het afwijzen of lijdzaam ondergaan van zulk gedrag van de kant van werkgevers of werknemers (waaronder ook superieuren of collega's vallen) expliciet of impliciet ten grondslag ligt aan een beslissing die betrekking heeft op de toegang van de betrokkene tot beroepsopleiding of een baan, het behouden van een baan, bevordering of salaris, dan wel ten grondslag ligt aan andere beslissingen in verband met het werk,

en/of

- c) een dergelijk gedrag voor de betrokkene een intimiderende, vijandige of vernederende werksfeer schept,

en dat een dergelijk gedrag in bepaalde omstandigheden in strijd kan zijn met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 van Richtlijn 76/207/EEG.

#### *Artikel 2*

De Lid-Staten ondernemen acties in de overheidssector om de in de bijlage opgenomen gedragscode van de Commissie voor de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk ten uitvoer te leggen. De acties van de Lid-Staten waardoor positieve maatregelen worden getroffen en voortgezet ter creëring van een werksfeer waarin vrouwen en mannen elkaars wettelijke integriteit eerbiedigen, moeten de particuliere sector tot voorbeeld strekken.

#### *Artikel 3*

De Lid-Staten stimuleren de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers om maatregelen uit te werken ten behoeve van de toepassing van de door de Commissie opgestelde gedragscode voor de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

#### *Artikel 4*

De Lid-Staten stellen de Commissie binnen drie jaar, gerekend vanaf de datum van deze aanbeveling, in kennis van de ter uitvoering van deze aanbeveling genomen maatregelen ten einde de Commissie in staat te stellen een verslag over al deze maatregelen op te stellen. In deze periode draagt de Commissie er zorg voor dat de gedragscode op zo groot mogelijke schaal wordt verspreid. In het verslag dient niet alleen te worden aangegeven hoe bekend de code en hoe effectief de code is, maar ook in welke mate de code wordt toegepast en deel uitmaakt van collectieve onderhandelingen.

#### *Artikel 5*

Deze aanbeveling is gericht tot de Lid-Staten.

Gedaan te Brussel, 27 november 1991.

Voor de Commissie  
Vasso PAPANDREOU  
Lid van de Commissie

<sup>(1)</sup> COM(90) 449 def. van 6. 11. 1990.

<sup>(2)</sup> PB nr. C 305 van 25. 11. 1991.

<sup>(3)</sup> PB nr. C 14 van 20. 1. 1992.

## BIJLAGE

## BESCHERMING VAN DE WAARDIGHEID VAN VROUWEN EN MANNEN OP HET WERK

## Een gedragscode inzake maatregelen tegen seksuele intimidatie

## 1. INLEIDING

Deze Gedragscode is opgesteld overeenkomstig de resolutie van de Raad betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk <sup>(1)</sup> en vormt een bijlage bij de aanbeveling van de Commissie over deze kwestie.

Deze Gedragscode wil een praktisch richtsnoer geven aan werkgevers, vakbonden en werknemers voor de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk. De code is bedoeld om zowel in de overheids- als in de particuliere sector te worden toegepast. De werkgevers worden aangespoord om de hierin vervatte aanbevelingen op een op de omvang en structuur van hun bedrijf afgestemde wijze te volgen. Het kan voor kleine en middelgrote bedrijven van bijzonder belang zijn om enkele praktische maatregelen aan hun eigen behoeften aan te passen.

Het doel is seksuele intimidatie te voorkomen en in voorkomende gevallen ervoor te zorgen dat adequate procedures meteen ter beschikking zijn om het probleem op te lossen en herhaling ervan te voorkomen. Derhalve streeft de code naar bevordering van de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van beleid en praktijkrichtlijnen, waardoor arbeidsomstandigheden ontstaan waarin geen seksuele intimidatie plaatsheeft en mannen en vrouwen elkaars menselijke integriteit eerbiedigen.

In het voor de Commissie opgestelde deskundigenverslag is geconstateerd dat seksuele intimidatie een groot probleem is voor vele werkende vrouwen in de Europese Gemeenschap <sup>(2)</sup> en onderzoek in Lid-Staten heeft er geen twijfel over laten bestaan dat seksuele intimidatie op het werk geen zeldzaam verschijnsel is. Integendeel, het is duidelijk dat voor miljoenen vrouwen in de Gemeenschap seksuele intimidatie een onaangenaam en onvermijdelijk aspect van hun beroepsleven is. Ook mannen kunnen onder seksuele intimidatie te lijden hebben en moeten uiteraard dezelfde rechten op bescherming van hun waardigheid krijgen als vrouwen.

Bepaalde groepen zijn bijzonder kwetsbaar. Onderzoek in verscheidene Lid-Staten, waaruit een relatie tussen de kans op seksuele intimidatie en de waargenomen kwetsbaarheid van het slachtoffer blijkt, wijst erop dat wettelijk of anderszins gescheiden vrouwen, jonge vrouwen, nieuwkomers op de arbeidsmarkt en personen met een onregelmatig arbeidscontract of met een arbeidscontract van tijdelijke aard, vrouwen in traditionele mannenberoepen, vrouwen met een handicap, lesbiennes en tot etnische minderheden behorende vrouwen naar verhouding meer risico lopen. Homofielen en jonge mannen zijn eveneens kwetsbaar. Het valt niet te ontkennen dat seksuele intimidatie op grond van seksuele geaardheid afbreuk doet aan de waardigheid van degenen die hiervan de dupe zijn en dergelijke intimidatie kan dan ook niet als passend gedrag op de werkplek worden beschouwd.

Sexuele intimidatie bederft de werksfeer en kan een desastreuus effect hebben op de gezondheid, het zelfvertrouwen, het moreel en de prestaties van degenen die ermee worden geconfronteerd. De door seksuele intimidatie veroorzaakte angst en stress leiden gewoonlijk tot ziekteverzuim bij de betrokkenen, geringere efficiëntie op het werk of ontslagneming om elders werk te zoeken. Werknemers hebben vaak niet alleen te lijden van de negatieve gevolgen van de intimidatie zelf, maar ook hun kansen op werk worden op de korte en lange termijn geschaad, als zij gedwongen zijn van baan te veranderen. Sexuele intimidatie kan ook een schadelijk effect hebben op werknemers die zelf niet het slachtoffer zijn maar wel getuige zijn van ongewenst gedrag of daarvan op de hoogte zijn.

Sexuele intimidatie heeft tevens negatieve gevolgen voor de werkgevers. Dergelijk gedrag is direct van invloed op de rendabiliteit en de economische efficiëntie van het bedrijf: personeel meldt zich ziek of neemt ontslag wegens seksuele intimidatie en de produktiviteit van de werknemers daalt omdat zij moeten werken in een sfeer waarin de individuele integriteit niet wordt geëerbiedigd.

In het algemeen staat seksuele intimidatie een goede integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de weg en de Commissie is verplicht om de uitwerking van algemene maatregelen ter verbetering van deze integratie te bevorderen <sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> PB nr. C 157 van 27. 6. 1990, blz. 3, punt III.2.

<sup>(2)</sup> Michael Rubenstein, *The Dignity of Women at Work: Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities*, oktober 1987, ISBN 92-825-8764-9.

<sup>(3)</sup> Derde Actieprogramma gelijke kansen voor vrouwen en mannen, 1991-1995 (COM(90) 449, 6 november 1990).

## 2. DEFINITIE

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan ongewenst gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk <sup>(1)</sup>. Hieronder valt lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag waarvan de betrokkene niet gediend is.

Aldus kan een aantal gedragswijzen als vormen van seksuele intimidatie worden beschouwd. Een gedrag is onaanvaardbaar als het ongewenst, onredelijk of beledigend is voor de betrokkene, en/of als een afwijzen of lijdzaam ondergaan ervan van de kant van werkgevers of werknemers (ook van superieuren of collega's) door een betrokkene, expliciet of impliciet ten grondslag ligt aan een beslissing die betrekking heeft op diens toegang tot opleiding of een baan, het behouden van een baan, bevordering of salaris, dan wel ten grondslag ligt aan andere beslissingen in verband met het werk, en/of als door een dergelijk gedrag een vijandige of vernederende werksfeer ontstaat waarin de betrokkene wordt geïntimideerd <sup>(1)</sup>.

Het essentiële kenmerk van seksuele intimidatie is dat de betrokkene er niet van gediend is; een ieder moet zelf bepalen welk gedrag aanvaardbaar is en welk optreden als beledigend wordt beschouwd. Seksuele aandacht ont-aardt in seksuele intimidatie indien daarmee wordt door-gegaan nadat duidelijk is gemaakt dat het gedrag door de betrokkene als beledigend wordt beschouwd, hoewel één voorval, mits voldoende ernstig, al seksuele intimidatie kan zijn. Het verschil tussen seksuele intimidatie en vriendelijk gedrag, dat wordt geapprecieerd en weder-zijds is, is de ongewenstheid van het optreden.

## 3. HET RECHT EN DE VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE WERKGEVERS

Gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, kan in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van

9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden <sup>(2)</sup>. Dit beginsel houdt in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

In bepaalde omstandigheden en afhankelijk van het nationale recht kan seksuele intimidatie ook een delict zijn of in strijd zijn met andere aan een goede werkgever bij wet opgelegde verplichtingen, zoals de plichten op het gebied van de gezondheid en de veiligheid of een contractuele dan wel andersoortige plicht. Aangezien seksuele intimidatie een vorm van onbetamelijk gedrag van werknemers is, rust op de werkgevers niet alleen de verantwoordelijkheid hier iets aan te doen, zoals bij andere vormen van wangedrag van werknemers, maar ook om werknemers van dergelijke intimidatie te weerhouden. Aangezien seksuele intimidatie een gezondheids- en veiligheidsrisico is, rust, evenals bij andere gevaren, de plicht op de werkgevers om maatregelen te nemen ten einde het risico tot een minimum te beperken. Omdat seksuele intimidatie vaak machtsmisbruik inhoudt, kunnen werkgevers verantwoordelijk zijn voor misbruik van door hen gedelegeerd gezag.

Deze code heeft echter voornamelijk betrekking op seksuele intimidatie als een vorm van discriminatie op grond van geslacht. Seksuele intimidatie is discriminatie op grond van geslacht, omdat de kunne van het slachtoffer de determinant is. Gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, is in enkele Lid-Statens reeds in strijd bevonden met nationale wetten inzake gelijke behandeling en de werkgevers moeten dan ook proberen ervoor te zorgen dat dergelijk gedrag niet in de arbeidsomgeving voorkomt <sup>(3)</sup>.

Daar seksuele intimidatie vaak afhankelijk is van de status van de vrouw in de arbeidsorganisatie, is een beleid waarmee seksuele intimidatie wordt aangepakt waarschijnlijk het doeltreffendst indien het wordt gekoppeld

<sup>(1)</sup> Resolutie van de Raad betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, PB nr. C 157 van 27. 6. 1990, blz. 3, punt I.

<sup>(2)</sup> PB nr. L 39 van 14. 2. 1976, blz. 40, artikel 2 (bijlage II).

<sup>(3)</sup> Resolutie van de Raad, PB nr. C 157 van 27. 6. 1990, blz. 3, punt II.3, onder a).

aan een breder opgezet beleid ter bevordering van kansengelijkheid en ter verbetering van de positie van de vrouw. Advies over stappen die in het algemeen kunnen worden genomen om een beleid inzake kansengelijkheid ten uitvoer te leggen, wordt gegeven in de Leidraad voor positieve actie van de Commissie <sup>(1)</sup>.

Eveneens dient een procedure voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie te worden beschouwd als slechts één component van een strategie ter oplossing van dit probleem. Het hoofddoel dient een verandering van gedrag en instelling en het streven naar voorkoming van seksuele intimidatie te zijn.

#### 4. COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN

De meeste aanbevelingen in deze code hebben betrekking op door de werkgevers te nemen maatregelen, omdat op hen duidelijk omliggende verantwoordelijkheden rusten om de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk te beschermen.

Ook de vakbonden hebben verantwoordelijkheden ten opzichte van hun leden en kunnen en moeten een belangrijke rol spelen bij de voorkoming van seksuele intimidatie op het werk. Aanbevolen wordt de opnemings van passende clausules in overeenkomsten in het kader van de collectieve onderhandelingen te bestuderen ten einde arbeidsomstandigheden te creëren zonder ongewenst gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk, en zonder dat de aanklager of iemand die in geval van een klacht wil getuigen of getuigt, daarvoor moet boeten.

#### 5. AANBEVELINGEN AAN WERKGEVERS

De hieronder aanbevolen beleidsvormen en procedures zouden, zo nodig, na raadpleging of overleg met de vakbonden of vertegenwoordigers van de werknemer moeten worden goedgekeurd. De ervaring wijst uit dat strategieën om arbeidsomstandigheden waarin werknemers in hun waarde worden gelaten, te creëren en te handhaven de meeste kans van slagen bieden, indien hiertoe gezamenlijk wordt overeengekomen.

Er moet de nadruk op worden gelegd dat een hoofdkenmerk van seksuele intimidatie is dat de slachtoffers vaak geen klacht willen indienen. Het ontbreken van klachten over seksuele intimidatie in een bedrijf betekent daarom niet noodzakelijkerwijs dat geen seksuele intimidatie plaatsheeft. Het kan zijn dat de slachtoffers van mening zijn dat het geen zin heeft om te klagen omdat er toch

niets aan wordt gedaan, de zaak zal worden gebagatelliseerd, de klager zal worden uitgelachen of omdat represailles worden gevreesd. De uitvoering van onderstaande preventieve en procedurele aanbevelingen moet het gemakkelijker maken om een werksfeer te creëren waarin men hiervoor niet bang hoeft te zijn.

### A. Preventie

#### i) *Beginselen*

Om te beginnen moeten de werkgevers, om duidelijk te maken dat het management zich met het probleem van seksuele intimidatie bezighoudt en zich voor de oplossing hiervan inzet, een beginselverklaring laten circuleren waarin uitdrukkelijk wordt verklaard dat alle werknemers het recht hebben op een waardige behandeling, dat seksuele intimidatie op het werk niet zal worden toegestaan of door de vingers gezien en dat werknemers het recht hebben om in voorkomend geval een klacht in te dienen.

Aanbevolen wordt om in de beginselverklaring duidelijk te maken wat als ongepast gedrag op het werk wordt beschouwd en uit te leggen dat dergelijk gedrag in bepaalde omstandigheden onwettig kan zijn. Het is raadzaam om in de verklaring uiteen te zetten dat de bedrijfsleiders en directe chefs de plicht hebben om het beleid ten uitvoer te leggen en corrigerende maatregelen te nemen ten einde te waarborgen dat de werknemers de hand houden aan dit beleid en ervoor zorgen dat hun collega's met respect worden behandeld en in hun waarde worden gelaten.

In aanvulling daarop wordt aanbevolen om in de verklaring uiteen te zetten welke procedure door slachtoffers van seksuele intimidatie op het werk moet worden gevolgd om bijstand te krijgen en bij wie een klacht moet worden ingediend, hierin een belofte op te nemen dat beschuldigingen wegens seksuele intimidatie serieus, snel en onder geheimhouding zullen worden behandeld, en er in te vermelden dat de werknemers worden beschermd tegen represailles ten gevolge van indiening van een klacht wegens seksuele intimidatie. Tevens zou er in moeten worden vermeld dat passende disciplinaire maatregelen zullen worden genomen tegen werknemers die schuldig zijn bevonden aan seksuele intimidatie.

#### ii) *Bekendmaking van het beleid*

Zodra de beginselen zijn vastgesteld, is het van belang om ervoor te zorgen dat zij op doeltreffende wijze aan alle werknemers bekend worden gemaakt zodat zij weten dat zij het recht hebben om een klacht in te dienen en tot wie zij zich daarvoor moeten richten, en dat hun klacht snel en eerlijk zal worden behandeld, en zo dat de werknemers erop worden gewezen dat seksuele intimidatie gevolgen kan hebben voor degene die zich eraan

<sup>(1)</sup> Positieve actie: Gelijke kansen voor de vrouw in het arbeidsproces — een leidraad, Bureau voor officiële publikaties van de Europese Gemeenschappen, 1988.

schuldig maakt. Een dergelijke bekendmaking onderstreept de inspanningen van de bedrijfsleiding om seksuele intimidatie te elimineren, waardoor een sfeer wordt bevorderd waarin dergelijke praktijken niet voorkomen.

### iii) *Verantwoordelijkheid*

Op alle werknemers rust de verantwoordelijkheid om bij te dragen tot een arbeidsomgeving waarin de waardigheid van de werknemers wordt geëerbiedigd. De leiding (met inbegrip van de directe chefs) heeft de specifieke plicht om in de afdelingen waarvoor zij verantwoordelijk zijn seksuele intimidatie te voorkomen. Aanbevolen wordt dat de leiding het bedrijfsbeleid aan het personeel uiteenzet en stappen doet om het beleid op constructieve wijze te bevorderen. De leiding moet ook een open oor hebben voor en steun verlenen aan ieder personeelslid dat een klacht over seksuele intimidatie wil indienen, volledige en duidelijke informatie over de te volgen procedure verstrekken, geheimhouding betrachten in gevallen van seksuele intimidatie en ervoor zorgen dat geen seksuele intimidatie meer plaatsheeft en dat personeelsleden niet het slachtoffer worden van represailles na oplossing van het in een klacht aan de orde gestelde probleem.

### iv) *Vorming*

Een belangrijke manier om seksuele intimidatie te voorkomen en in voorkomende gevallen het probleem op doelmatige wijze op te lossen, is het geven van vorming aan leiding en directe chefs. Een dergelijke vorming moet gericht zijn op het identificeren van de factoren die bijdragen tot een arbeidsomgeving zonder seksuele intimidatie en op het vertrouwd maken van de deelnemers met hun verantwoordelijkheden in het kader van het werkgeversbeleid en eventuele problemen waarop zij zouden kunnen stuiten.

Bovendien dienen degenen die een officiële taak vervullen bij een officiële procedure ten gevolge van klachten over seksuele intimidatie, een gespecialiseerde vorming te krijgen als boven omschreven.

Ook zou het goed zijn voorlichting over het bedrijfsbeleid inzake seksuele intimidatie en procedures voor de aanpak hiervan in passende introductie- en vormingsprogramma's op te nemen.

## B. Procedures

Het is van groot belang om duidelijke en nauwkeurige procedures uit te werken voor de aanpak van seksuele intimidatie, zodra deze zich heeft voorgedaan. De procedures moeten een efficiënte en doelmatige oplossing van de problemen garanderen. Praktische adviezen aan werknemers over de wijze waarop zij in voorkomende gevallen met seksuele intimidatie en de nasleep hiervan moeten

omgaan, zal de kans op aanpak in een vroegtijdig stadium groter maken. Bij dergelijke adviezen moet uiteraard worden gewezen op de wettelijke rechten van de werknemer en op een eventuele termijn waarbinnen deze moeten worden uitgeoefend.

### i) *Informele oplossing van problemen*

De meeste slachtoffers willen alleen dat er een einde komt aan de intimidatie. Er moeten zowel informele als formele methoden voor de oplossing van problemen ter beschikking staan.

Werknemers moeten het advies krijgen om, zo mogelijk, in eerste instantie te proberen het probleem langs informele weg op te lossen. In sommige gevallen kan de werknemer misschien volstaan met aan degene die zich aan ongewenst gedrag schuldig maakt duidelijk uit te leggen dat het optreden in kwestie niet wordt geapprecieerd, beledigend of hinderlijk is en het werk stoort.

In omstandigheden waarin het voor de betrokkene te netelig of pijnlijk is om de zaak zelf op te lossen, kan steun zoeken bij een goede bekende of een vertrouwenspersoon voor de eerste stap een alternatieve benadering zijn.

Verandert het gedrag niet of leent het zich niet voor een informele oplossing van het probleem, dan moet het via de officiële klachtenprocedure aan de orde worden gesteld.

### ii) *Advies en bijstand*

De werkgevers wordt aanbevolen, ten behoeve van door seksuele intimidatie getroffen werknemers een consulent en hulpverlener aan te wijzen, zo mogelijk met de taak om te helpen bij het informeel of formeel oplossen van problemen. Het kan nuttig zijn als deze raadgevers met instemming van de vakbonden of werkgevers worden aangewezen, aangezien zij hierdoor waarschijnlijk gemakkelijker zullen worden geaccepteerd. Dergelijke raadgevers kunnen bij voorbeeld worden gekozen uit de afdeling personeelszaken of de dienst kansengelijkheid. In enkele bedrijven worden zij aangewezen als „vertrouwenspersoon” of „bemiddelaar”. Vaak kan een dergelijke taak worden vervuld door iemand van de vakbond van de betreffende werknemer of van een vrouwensteun-groep.

Aanbevolen wordt om de aangewezen raadgever, ongeacht wie deze verantwoordelijkheid krijgt, een passende vorming te geven ten aanzien van de beste manieren om problemen op te lossen en ten aanzien van de bijzonderheden van het bedrijfsbeleid en de procedures, zodat hij zijn taak doeltreffend kan vervullen. Tevens is het van belang dat hij voldoende middelen krijgt om zich van deze taak te kwijten en bescherming geniet tegen represailles wegens het verlenen van bijstand aan slachtoffers van seksuele intimidatie.

### iii) *Klachtenprocedure*

Aanbevolen wordt om, indien de klager van mening is dat pogingen om het probleem informeel op te lossen niet in aanmerking komen, informele pogingen om de kwestie op te lossen zijn afgewezen of de uitslag onbevredigend was, een officiële procedure te bieden voor het oplossen van de klacht. De procedure moet de werknemers het vertrouwen geven dat het bedrijf beschuldigingen van seksuele intimidatie serieus neemt.

In het karakter van seksuele intimidatie ligt besloten dat het soms moeilijk is om de normale kanalen voor klachten te benutten uit gêne, vrees om niet serieus te worden genomen, angst voor een slechte reputatie, represailles of het vooruitzicht van een verslechtering van de arbeidsomstandigheden. Daarom moet in de officiële procedure nadrukkelijk worden aangegeven bij wie de werknemer een klacht moet indienen. Tevens moet de procedure een alternatief bieden als in de specifieke omstandigheden de normale klachtenprocedure niet de aangewezen weg is, bij voorbeeld omdat de beschuldigde de directe chef is van de betrokken werknemer. Ook is het raadzaam om ervoor te zorgen dat werknemers in eerste instantie met hun klacht terecht kunnen bij hun eigen sexe, mochten zij dit verkiezen.

Werkgevers doen er goed aan klachten over seksuele intimidatie na te trekken en de toedracht en de oplossing opnieuw te bekijken ten einde ervoor te zorgen dat hun procedures doelmatig zijn.

### iv) *Onderzoek*

Het is van belang om ervoor te zorgen dat bij intern onderzoek klachten correct en met inachtneming van de rechten van zowel de klager als de beschuldigde worden behandeld. Er moet voor worden gezorgd dat het onderzoek onafhankelijk geschiedt en objectief wordt uitgevoerd. Degenen die het onderzoek verrichten, mogen geenszins bij de beschuldiging zijn betrokken en alles moet in het werk worden gesteld om de klachten snel op te lossen; grieven moeten onmiddellijk worden afgehandeld en in de procedure dient een termijn te worden gesteld waarbinnen klachten moeten worden behandeld met inachtneming van de door de nationale wetgeving gestelde termijn voor het indienen van een klacht bij de rechter.

Aanbevolen wordt zowel de klager als de beschuldigde het recht te geven op begeleiding en/of vertegenwoordiging. Dat kan gebeuren door een vertegenwoordiger van hun vakbond, een vriend of een collega. De beschuldigde moet de beschikking krijgen over alle bijzonderheden van de aard van de klacht en in de gelegenheid worden gesteld om hierop te antwoorden. Tijdens een onderzoek naar een beschuldiging moet strikte geheimhouding worden betracht. Als getuigen moeten worden ondervraagd, moet de nadruk worden gelegd op het belang van geheimhouding.

Erkend moet worden dat het opnieuw vertellen van de ervaring van seksuele intimidatie moeilijk is en de waardigheid van de werknemer kan aantasten. Als dat niet absoluut nodig is, mag van een klager dan ook niet worden verlangd dat hij telkens opnieuw het verhaal doet van de aangeklaagde feiten.

Het onderzoek moet geconcentreerd worden op de feiten van de klacht en het is raadzaam voor de werkgever om een volledig verslag van alle bijeenkomsten en onderzoeken te bewaren.

### v) *Tuchtrechtelijk vergrijp*

Aanbevolen wordt om schendingen van het bedrijfsbeleid ter bescherming van de waardigheid van de werknemers op het werk als een tuchtrechtelijk vergrijp te behandelen. Uit de tuchtregels moet blijken wat als onbetamelijk gedrag op het werk wordt beschouwd. Tevens doet de werkgever er goed aan om ervoor te zorgen dat de verschillende tuchtmaatregelen voor overtreders van de regels duidelijk zijn vastgelegd en duidelijk te maken dat ook represailles tegen een werknemer die te goeder trouw een klacht over seksuele intimidatie indient, als een tuchtrechtelijk vergrijp zullen worden beschouwd.

Indien een klacht gegrond wordt verklaard en wordt besloten dat een van beide partijen elders te werk dient te worden gesteld of moet worden overgeplaatst, moet, indien mogelijk, in overweging worden genomen de klager te laten kiezen of hij/zij in zijn/haar oude baan wil blijven of wil worden overgeplaatst. Indien de klacht gegrond wordt verklaard, mag de klager hier geen enkel nadeel van ondervinden en moet de werkgever bovendien de situatie in de gaten houden om zich ervan te vergewissen dat er een einde gekomen is aan de seksuele intimidatie.

Zelfs als een klacht ongegrond wordt verklaard, bij voorbeeld wegens gebrek aan bewijs, moet worden bekeken of een van de betrokken werknemers kan worden overgeplaatst of andere werkuren kan krijgen in plaats van te verlangen dat zij tegen de wil van een van beide partijen blijven samenwerken.

## 6. AANBEVELINGEN AAN DE VAKBONDEN

Sexuele intimidatie is een aangelegenheid zowel van de vakbond als van de werkgevers. Aanbevolen wordt dat de vakbonden duidelijke beleidsverklaringen over seksuele intimidatie formuleren en bekendmaken en verder stappen ondernemen om de bewustwording van het probleem seksuele intimidatie op de werkplek te stimuleren, ten einde bij te dragen tot een sfeer waarin dergelijke praktijken niet oogluikend toegestaan of genegeerd worden. De vakbonden zouden er bij voorbeeld naar kunnen



streven om alle raadgevers en vertegenwoordigers een opleiding te geven inzake kwesties met betrekking tot de gelijke behandeling, waaronder seksuele intimidatie, en informatie hierover te zamen met informatie over het beleid van de vakbond als thema op te nemen in door de vakbonden gesteunde of goedgekeurde opleidingscursussen. De vakbonden zouden moeten overwegen om seksuele intimidatie tot ongepast gedrag te verklaren en hun leden en functionarissen voor te lichten over de gevolgen hiervan.

Tevens zouden de vakbonden de kwestie van seksuele intimidatie met de werkgevers moeten bespreken en moeten trachten te bevorderen dat doeltreffende beleidsvormen en procedures ter bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk in het bedrijf worden toegepast. Het is raadzaam voor de vakbonden om hun leden voor te lichten over hun recht om seksuele intimidatie op het werk niet te dulden en hun duidelijk advies te geven (onder meer aangaande relevante rechten) over wat hun te doen staat bij seksuele intimidatie.

Indien er klachten worden ingediend, is het voor de vakbonden van belang om deze serieus en invoelend te behandelen en ervoor te zorgen dat de aanklager kan worden vertegenwoordigd als de klacht aanhangig moet worden gemaakt. Het is van belang dat een werksfeer wordt geschapen waarin de leden dergelijke klachten durven in te dienen, in de wetenschap dat zij kunnen rekenen op het medegevoel en de steun van de plaatselijke vakbondsvertegenwoordigers. De vakbonden zouden kunnen overwegen om speciaal opgeleide raadgevers aan te wijzen voor het adviseren van leden met klachten over seksuele intimidatie en die zo nodig namens hen optreden. Hierdoor ontstaat een steunpunt. Het is ook een goed idee om te zorgen voor voldoende vrouwelijke vertegenwoordigers om vrouwen te steunen die het slachtoffer zijn geworden van seksuele intimidatie.

Tevens wordt aanbevolen om in gevallen waarin de vakbond zowel de klager als de beschuldigde in de klachtenprocedure vertegenwoordigt, duidelijk te maken dat vertegenwoordiging nog niet betekent dat de vakbond beledigend gedrag door de vingers ziet. In ieder geval moe-

ten beide partijen niet door dezelfde raadgever worden vertegenwoordigd.

De vakbond doet er goed aan zijn leden bij te brengen dat het bijhouden van de gevallen van seksuele intimidatie waarvan de werknemer het slachtoffer is geworden ertoe kan bijdragen dat een formele of informele actie op doeltreffender wijze tot een goed einde wordt gebracht, dat de vakbond geïnformeerd wenst te worden over elk geval van seksuele intimidatie en dat dergelijke informatie vertrouwelijk zal worden behandeld. De vakbond doet er ook goed aan zijn bestand te raadplegen en opnieuw te bestuderen bij de beantwoording van klachten en de vertegenwoordiging van beschuldigten en klagers, ten einde te garanderen dat zijn antwoorden doelmatig zijn.

## 7. DE VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN DE WERKNEMERS

De werknemers hebben een duidelijke rol bij het creëren van een werksfeer waarin seksuele intimidatie onaanvaardbaar is. Zij kunnen bijdragen tot voorkoming van seksuele intimidatie door te weten dat dit voorkomt, er een open oog voor te hebben en te garanderen dat gedragsregels voor henzelf en voor collega's niet aanstootgevend zijn.

Werknemers kunnen veel doen om seksuele intimidatie tegen te gaan door duidelijk te maken dat zij dergelijk gedrag onaanvaardbaar vinden en collega's te steunen die daaronder te lijden hebben en overwegen een klacht in te dienen.

Werknemers die het slachtoffer zijn van seksuele intimidatie moeten, zo mogelijk, degene die zich daaraan schuldig maakt, zeggen dat zijn of haar gedrag ongewenst en onaanvaardbaar is. Zodra duidelijk wordt begrepen dat het gedrag niet wordt geapprecieerd, kan dit reden genoeg zijn om er een eind aan te maken. Als het gedrag niet verandert, moeten de werknemers de leiding en/of de werknemersvertegenwoordiger via de hiervoor bedoelde kanalen in kennis stellen en verzoeken om langs informele of formele weg aan de seksuele intimidatie een einde te maken.