

POSITION PAPER COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Over de aanpak van seksuele intimidatie in Nederland

Ten behoeve van een Rondetafelgesprek van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van de Tweede Kamer over seksueel grensoverschrijdend gedrag op woensdag 8 juni 2022

Het College is verheugd dat het kabinet heeft aangekondigd de aankomende periode toe te werken naar een nationaal actieplan Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, gericht op een langjarige inzet en duurzame verandering. Het College onderschrijft de noodzaak om te komen tot fundamentele cultuurverandering om een einde te maken aan seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld. De aanstelling van een regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld is een vruchtbare bijdrage aan het mogelijk maken van deze cultuurverandering. Het aanpakken van de oorzaken van seksuele intimidatie is essentieel om deze vorm van geweld te voorkomen. Aanvullend zijn ook maatregelen nodig om ervoor te zorgen dat slachtoffers worden gehoord en ondersteund. Daarnaast is het nodig om de normen in de regelgeving over seksuele intimidatie nader uit te werken. Hieronder licht het College toe waarom dit noodzakelijk is.

Huidige regelgeving

Op grond van de bestaande regelgeving is niet geheel duidelijk welke verplichtingen werkgevers hebben om seksuele intimidatie op het werk te voorkomen en aan te pakken. In het Burgerlijk Wetboek staat een algemeen verbod op seksuele intimidatie (art. 7:646 lid 6). In de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen staat dat seksuele intimidatie als discriminatie wordt aangemerkt (art. 1a). In de Arbo-wet staat dat werkgevers moeten zorgen voor veilige en gezonde werkomstandigheden. Werkgevers moeten een arbeidsomstandighedenbeleid voeren dat seksuele intimidatie moet voorkomen, of beperken wanneer voorkomen niet mogelijk is. Om aan deze verplichting te kunnen voldoen moeten werkgevers alle Arbo-risico's in kaart brengen door middel van een risico-inventarisatie en -evaluatie. Als hieruit blijkt dat er risico's zijn op psychosociale arbeidsbelasting (waaronder seksuele intimidatie), dan zijn zij verplicht om beleid te maken om deze risico's te voorkomen (artikelen 1, 3, 5 en 8 Arbo-wet). De wet bevat uitgangspunten en doelen, maar geeft niet aan aan welke voorwaarden het beleid van werkgevers moet voldoen.

Op basis van de risicoanalyse kan er een verplichting tot beleid ontstaan, maar de werkgever heeft vervolgens de vrijheid om te bepalen welk beleid hij het meest geschikt acht. Dit heeft gevolgen voor het uitoefenen van toezicht door de Arbeidsinspectie Nederland. Volgens de rechter verdraagt het stellen van gedetailleerde eisen door de Inspectie, zoals de aanwezigheid van een klachtenregeling of een onafhankelijke klachtencommissie in een bedrijf, zich immers niet goed met de bedoeling van de wetgever.¹

Extra regelgeving nodig

De huidige wetgeving over seksuele intimidatie vormt een goed startpunt, maar er is meer nodig om seksuele intimidatie te voorkomen en aan te pakken. De praktijk leert dat werkgevers niet altijd weten hoe een goede klachtenregeling eruit ziet, en evenmin hoe zij op een zorgvuldige manier een klacht moeten onderzoeken en afhandelen.² Zonder duidelijk omschreven normenkader vullen organisaties deze regelingen naar eigen inzicht in, en lang niet altijd bevatten de regels dan de gewenste waarborgen voor zorgvuldigheid.

Dat heeft als gevolg dat werkgevers slechts beperkt rechtsbescherming kunnen bieden tegen seksuele intimidatie. Het College pleit er dan ook voor de bestaande wettelijke normen nader in te vullen en de verplichtingen voor werkgevers in regelgeving vast te leggen. Hierdoor wordt duidelijk voor werkgevers wat van hen wordt verwacht en is er voor de Arbeidsinspectie een duidelijker vertrekpunt om effectief toezicht te kunnen uitoefenen.

Het College adviseert om de volgende normen in de regelgeving op te nemen:

- Samen met het personeel gedragsregels opstellen over het voorkomen en tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer.
- Het zorgen voor toegang tot een (interne of externe) onafhankelijke en deskundige vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon dient over specifieke kennis ten aanzien van seksuele intimidatie te beschikken en

¹ Deze zaak illustreert dat minder open normen zullen bijdragen aan duidelijkheid voor werkgever en werknemer (ECLI:NL:RBNNE:2019:1466).

² Zie ook De beleidsonderzoekers, Seksuele intimidatie op de werkvloer, een onderzoek onder werknemers en werkgevers naar meldingen en schriftelijke klachten, juni 2021, via mensenrechten.nl.

genderresponsief te kunnen omgaan met situaties waarin sprake is van seksuele intimidatie.

- Het hebben van of aansluiten bij een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen.
- Het instellen van een deskundige en onafhankelijke klachtencommissie (eventueel per bedrijfstak of per branche georganiseerd).
- Het opstellen en hanteren van criteria voor een zorgvuldige klachtenafhandeling.³

Om kleine werkgevers niet te zwaar te belasten, kunnen voor hen gedragsregels, een vertrouwenspersoon, een klachtenregeling en een klachtencommissie wellicht op brancheniveau of per bedrijfstak geregeld worden.

Internationale normen

Het Verdrag van Istanbul onderstreept dat geweld tegen vrouwen, waaronder seksuele intimidatie, een schending van mensenrechten is en een vorm van discriminatie van vrouwen. Het verdrag brengt met zich dat de overheid onder meer wetgevende maatregelen moet treffen die de rechten van iedereen, maar vrouwen in het bijzonder, bevorderen en beschermen. Duidelijkere normen voor de aanpak van seksuele intimidatie in regelgeving dragen bij aan het bevorderen en beschermen van mensenrechten in het algemeen en die van vrouwen in het bijzonder.

³ Eisen waaraan een klachtprocedure volgens het College in ieder geval zou moeten voldoen zijn: het recht op (juridische) bijstand voor de klager en aangeklaagde, het recht op informatie over de procedure en de uitkomst van het onderzoek, het recht op hoor en wederhoor, termijnen voor het onderzoek (die een voortvarende behandeling moeten waarborgen), mogelijke sancties die de werkgever kan opleggen, bescherming tegen secundaire victimisatie (dus tegen opnieuw slachtoffer worden door de houding of werkwijze bij de klachtenafhandeling), normen voor de onafhankelijkheid, onpartijdigheid en deskundigheid van de onderzoekers en vertrouwelijke behandeling van het onderzoek (zie ook College voor de Rechten van de Mens, oordeel 2021-143).