

Stichting van de Arbeid

**Aanbeveling inzake het voorkomen
en bestrijden van ongewenste intimiteiten
op de werkplek**

Den Haag, 13 december 1990
Publikatie no. 7/90

Aanbeveling inzake het voorkómen en bestrijden van ongewenste intimiteiten op de werkplek

I. Inleiding

In de nota 'Vrouw en Arbeid' (1990) van de Stichting van de Arbeid wordt gepleit voor een gezamenlijke aanpak van knelpunten die zich voordoen bij de toenemende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze nota bevat daarvoor een aantal concrete aanbevelingen en suggesties. Aanbevolen wordt -onder meer- te komen tot afspraken die voorwaarden scheppen waardoor, als onderdeel van een sociaal beleid dat zich richt op het verbeteren van de positie van vrouwen in de arbeidsorganisatie, het aantal vrouwen in de arbeidsorganisatie kan toenemen en hun ontplooiingsmogelijkheden zo goed mogelijk worden. Daarbij werd aangegeven dat een dergelijk beleid ook gevolgen zal hebben voor de bedrijfscultuur. Een belangrijk element in de bedrijfscultuur dat invloed uitoefent op de positie van vrouwen en hun ontplooiingsmogelijkheden is het al dan niet vóórkomen van ongewenste intimiteiten op de werkplek.

Het bestuur van de Stichting is van oordeel dat dit type gedragingen, dat het functioneren van werknemers kan belemmeren, afkeuring verdient en moet worden voorkómen en bestreden.

Immers, ongewenste intimiteiten op het werk hebben negatieve effecten voor zowel de werknemers als de arbeidsorganisatie. Zij kunnen de persoonlijke integriteit van degene die hiervan het slachtoffer is aantasten en zijn/haar positie als werknemer binnen de arbeidsorganisatie verzwakken. Ook heeft het nadelige gevolgen voor het functioneren van de arbeidsorganisatie: mensen worden er door afgeleid van hun werk; hun concentratie, motivatie en zelfvertrouwen neemt af; zij kunnen ziek worden of zelfs ontslag nemen als gevolg van ongewenste intimiteiten. Deze gevolgen komen onder meer voort uit het feit dat benadeelden zich niet altijd durven te verzetten uit angst voor de consequenties voor hun arbeidspositie. Ook wordt het vaak moeilijk gevonden het probleem aan de orde te stellen door bestaande vooroordelen of groepscultuur.

Op 4 mei 1990 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een adviesaanvraag gezonden aan de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Emancipatieraad (ER) inzake 'middelen ter bestrijding van seksuele intimidatie op de werkplek'. Aan de Stichting van de Arbeid is deze adviesaanvraag ter kennisneming toegezonden.

De uitgangspunten voor een te voeren beleid worden daarin als volgt geformuleerd:

'Om er zorg voor te dragen dat de mogelijkheden van (vrouwelijke) werknemers niet systematisch beperkt worden, dient seksuele intimidatie op de werkplek niet voor te komen. Indien dit desondanks wel gebeurt dienen er afdoende maatregelen genomen te worden om het ongewenste gedrag te doen stoppen. Het voorkómen en het bestrijden van seksuele intimidatie is een onlosmakelijk onderdeel van het sociale beleid in een onderneming, en de werkgever is verantwoordelijk voor het te voeren/gevoerde sociale beleid in de onderneming.

De overheid dient zorg te dragen voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen, voor voldoende rechtsbescherming voor zowel slachtoffer als dader en voor de bescherming van het recht op lichamelijke integriteit van haar burgers.'

Op 29 mei 1990 heeft de Raad van de Europese Gemeenschappen een resolutie aangenomen betreffende 'de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk', waarin onder meer wordt gesteld 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 resolutie verzoekt de Raad de lidstaten onder andere om werkgevers te wijzen op hun verantwoordelijkheid om ervoor te ijveren dat het werkklimaat vrij is van:

a. ongewenst gedrag van seksuele aard of ander gedrag op grond van geslacht dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk;

b. nadelige gevolgen voor een eiser(es) of een collega die, wanneer een klacht wordt ingediend, als getuige wenst op te treden of optreedt.

In de resolutie wordt aanbevolen dat sociale partners nagaan of het mogelijk is in cao's bepalingen op te nemen die zijn gericht op het bereiken van een werkklimaat dat vrij is van ongewenste intimiteiten.

In de hierna volgende paragrafen wordt nadere informatie over het verschijnsel 'ongewenste intimiteiten' gegeven (in paragraaf 2 en paragraaf 3), worden suggesties gedaan voor een mogelijke aanpak van een beleid ter voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten als onderdeel van het sociaal beleid (in paragraaf 4 en paragraaf 5). Aan het slot wordt nog ingegaan op de mogelijkheden voor kleine(re) bedrijven (paragraaf 6).

2. Begripsbepaling

Er bestaat veel verwarring en onduidelijkheid over wat nu precies onder 'ongewenste intimiteiten' verstaan moet worden.

In het (unanieme) SER-advies uit 1984¹ wordt hierover onder meer het volgende opgemerkt:

'Uit de omschrijvingen van het begrip ongewenste intimiteiten op de werkplek, die in de geraadpleegde bronnen worden gehanteerd blijkt, dat onder ongewenste intimiteiten zowel verbale als fysieke uitingen worden verstaan. (...)

De gedragingen die onder het begrip ongewenste intimiteiten worden gevat onderscheiden zich duidelijk van gedrag dat met wederzijds goedvinden plaatsvindt. Beoogd worden gedragingen, die zich kenmerken door eenzijdigheid, ongewenstheid en dwang. Op afwijzingen of negaties wordt geen acht geslagen.'

¹ Commentaar ongewenste intimiteiten op de werkplek van de Sociaal-Economische Raad, vastgesteld op 13 april 1984 (SER 84/04).

Vervolgens wordt het begrip 'ongewenste intimiteiten'¹ in het SER-advies als volgt gedefinieerd:

'Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard valt onder seksuele 'belaging' indien tevens sprake is van het volgende:

- onderwerping aan dergelijk gedrag is hetzij expliciet hetzij impliciet, een voorwaarde voor de tewerkstelling van iemand;
- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door iemand, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van zo iemand raken;
- dergelijk gedrag heeft het doel of het gevolg de werkprestaties van iemand in onredelijke mate aan te tasten of een intimiderende, vijandige, of onaangename werkomgeving te creëren.'

De door de SER gehanteerde definitie is in de recente adviesaanvraag van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan SER en ER inzake 'middelen ter bestrijding van seksuele intimidatie op de werkplek' dd. 4 mei 1990 overgenomen.

²

De notitie welke als bijlage bij de adviesaanvraag is gevoegd geeft daarbij de volgende toelichting:

'In deze definitie wordt een aantal voor de afbakening van het begrip essentiële zaken genoemd. Bij seksuele intimidatie gaat het om opmerkingen en gedragingen met een seksuele lading die door degenen die doelwit zijn, als ongewenst c.q. vernederend worden ervaren. Hiermee wordt dit soort gedrag onderscheiden van overig hinderlijk gedrag en van acceptabele vormen van sociaal gedrag op het werk. Tevens wordt aangegeven dat wat gewenst of ongewenst is ter beoordeling is van

Het bestuur van de Stichting kiest ervoor om vooralsnog de bij de diverse achterbannen bekendere term 'ongewenste intimiteiten' in deze aanbeveling te handhaven.

de persoon die aan dit gedrag wordt blootgesteld.

Het kan gaan om zowel handelingen als om opmerkingen, dus niet alleen om fysiek lastig vallen. Seksuele intimidatie heeft betrekking op het gehele scala van handelingen variërend van seksuele toespelingen, ongewenste uitnodigingen tot vormen van dwang, te weten zedendelicten die onder het strafrecht vallen.'

De door SER en minisericie gehanteerde definitie(s) zijn nogal omvangrijk. In cao's wordt vaak gewerkt met kortere, meer praktisch geachte definities. Een voorbeeld van een dergelijke omschrijving is die in de cao voor het grafische bedrijf³:

² Zoals uit de titel van deze adviesaanvraag blijkt, heeft de minister de gangbare term 'ongewenste intimiteiten' vervangen door de term 'seksuele intimidatie'.

³ Zie tekst Protocollaire bepaling ongewenste intimiteiten, en de beknopte toelichting daarop, zoals gepubliceerd op 28 februari

'Van ongewenste intimiteiten is sprake, indien een werknemer-ster:

- door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan betrokkene krachtens zijn/haar arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn/haar wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan;

en/of:

- in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene duidelijk laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ongewenst vindt.'

3. Omvang van het verschijnsel

Uit onderzoek blijkt dat vooral vrouwen last hebben van ongewenste intimiteiten. Tevens blijkt daaruit dat zowel leidinggevenden, collega-werknemers, ondergeschikten als derden (clients, leveranciers, werknemers van andere bedrijven en dergelijke) zich schuldig kunnen maken aan ongewenst seksueel getint gedrag.

In Nederland is in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door de Rijksuniversiteit Groningen een onderzoek⁴ uitgevoerd naar de mate waarin ongewenst intiem gedrag voorkomt. Het geeft slechts een indicatie van de omvang van het verschijnsel. Uit het onderzoek - drie case-studies inzake het overheidsbedrijf, het industrieel bedrijf, en het kleinwinkelbedrijf - blijkt dat 58% ofwel 91 van de 156 ondervraagde vrouwen ervaringen heeft met ongewenste intimiteiten op het werk. Onderzoeken in Groot-Brittannië, Duitsland, Spanje, Portugal en België geven vergelijkbare percentages. De soort, aard en belasting van de ongewenste intimiteiten bleek niet te verschillen per type bedrijf.

Ruim een kwart van de vrouwen met ervaringen met ongewenste intimiteiten vermeldt dat deze gevolgen hadden voor haar arbeidssituatie.

De ervaringen die vrouwen vertellen waren meestal geen eenmalige incidenten, maar herhaalde voorvallen of een alledaagse gang van zaken.

De onderzoekresultaten indiceren onder meer dat de machtsongelijkheid tussen mannen en vrouwen van invloed is op de mate waarin ongewenste intimiteiten voorkomen: waar deze ongelijkheid tussen de seksen relatief het minst is komen relatief de minste ongewenste intimiteiten voor. Vooral van belang blijkt de spreiding over de verschillende functie-niveaus: wanneer de spreiding van vrouwen over alle functie-niveaus op een afdeling

1986, bij de cao's voor het grafische bedrijf.

⁴ * Rapport: 'Ongewenste intimiteiten op het werk, onderzoek naar ongewenste omgangsvormen tussen de seksen in arbeidssituaties'; juli 1986; een onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Coördinatie Emancipatiebeleid en het ministerie van Binnenlandse Zaken, verricht door de Projectgroep Vrouwenarbeid van de Rijksuniversiteit Groningen.

groot is komen relatief de minste ongewenste intimiteiten voor. Als slechts een paar vrouwen in midden- of hogere functies zitten, komen relatief veel ongewenste intimiteiten voor. Ook de culturele context, dat wil zeggen de cultuur van de werkplek, is van belang: op afdelingen waar een zogenaamde emancipatorische omgangscade (in die zin dat men elkaar als gelijkwaardig bejegt) dominant is, komen de minste ongewenste intimiteiten voor. Verder bleken noch leeftijd noch opleidingsniveau uit te maken: vrouwen van elke leeftijdsgroep en ieder opleidingsniveau kunnen last hebben van ongewenste intimiteiten.

Dit onderzoek had geen betrekking op ongewenst intiem gedrag ten opzichte van mannen. Uit buitenlands onderzoek (VS) blijkt dat ook mannen, alleen in veel geringere mate, last kunnen hebben van ongewenste intimiteiten.

4. Een samenhangend beleid ter voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten

Gelet op het voorgaande, beveelt de Stichting aan dat in arbeidsorganisaties een beleid wordt gevoerd ter voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten op de werkplek⁵.

Een effectieve aanpak van ongewenste intimiteiten is in het belang van alle betrokken partijen in de arbeidsorganisatie. Het is immers bekend dat de werksfeer zowel de productiviteit van werknemers/sters beïnvloedt als de kwaliteit van het werk. Een organisatie ondervindt bovendien veel nadeel van een negatief imago ten gevolge van een slecht werkklimaat.

Alle werknemers binnen de arbeidsorganisatie hebben er belang bij dat er een goed doordacht beleid ten aanzien van ongewenste intimiteiten wordt vastgesteld: potentiële slachtoffers, omdat zij dan kunnen weten dat een eventuele klacht serieus wordt behandeld; potentiële verdachten, omdat zij er dan op voorbereid zijn dat een ingediende klacht zorgvuldig zal worden onderzocht, dat gegronde klachten tot sancties zullen leiden en dat een eventueel ongegronde klacht ook als zodanig zal worden herkend.

Het is echter onjuist ervan uit te gaan dat de problemen zijn opgelost, als men maar een klachtenregeling heeft ingesteld. Een goed beleid ten aanzien van ongewenste intimiteiten maakt deel uit van het (veel bredere) sociale beleid in de onderneming. Immers, zoals blijkt uit onderzoek op dit gebied (zie paragraaf 3), hangt de mate waarin ongewenste intimiteiten vóórkomen en tot problemen leiden, sterk samen met de algehele positie van vrouwen in de arbeidsorganisatie en de op de werkplek heersende bedrijfscultuur. Het in de nota 'Vrouw en Arbeid' voorgestelde aanname- en bevorderingsbeleid, gericht op een versterking van de positie van vrouwen in de arbeidsorganisatie, is dus ook in dit kader van belang.

⁵ Zie ook Hoezo... ongewenst intiem? Wat te doen tegen ongewenste intimiteiten; brochure ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; september 1988.

Het initiatief tot het ontwikkelen van beleid en het nemen van maatregelen ten aanzien van ongewenste intimiteiten kan genomen worden door de ondernemingsleiding. Ook de ondernemingsraad kan het voortouw nemen, mede gezien zijn taak om discriminatie in de arbeidsorganisatie tegen te gaan en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen (artikel 28 lid 3 Wet op de ondernemingsraden). Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van het cao-instrument. In de afgelopen jaren is beleid ter voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten steeds meer onderwerp van cao-afspraken geworden⁶. Uiteraard dienen de maatregelen afgestemd te zijn op de omvang van de arbeidsorganisatie (zie ook paragraaf 6).

5. Mogelijkheden voor de arbeidsorganisatie ter voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten

Er zijn diverse mogelijkheden voor arbeidsorganisaties om maatregelen te treffen ter voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten. Daarbij moet men erop bedacht zijn dat ongewenste intimiteiten vaak onderdeel zijn van een tot dan toe meestal niet ter discussie gestelde bedrijfscultuur. Daarin brengt men niet van de ene op de andere dag verandering door het van boven- of buitenaf opleggen van maatregelen. Veelal blijkt het bespreekbaar maken van de problematiek een eerste stap te zijn. Welke maatregelen vervolgens getroffen dienen te worden, zal mede afhangen van de situatie in de arbeidsorganisatie. Uitgangspunt bij het treffen van maatregelen is: enerzijds de erkenning van de verantwoordelijkheid van de werkgever met betrekking tot het voorkómen van ongewenste intimiteiten als onderdeel van het 'goed werkgeverschap' (artikel 1638 z BW); anderzijds de erkenning van de verantwoordelijkheid van de werknemer voor respectvol gedrag ten aanzien van mede-werknemers en derden in de arbeidssituatie als onderdeel van het 'goed werknemerschap' (artikelen 1639 en 1639 d BW). Een, als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming, door de arbeidsorganisatie te voeren beleid ter voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten kan uit de volgende elementen bestaan:

A. Preventie:

Preventie is erop gericht optimale omstandigheden te creëren waardoor ongewenste intimiteiten zo min mogelijk vóórkomen. Ongewenste intimiteiten kunnen worden voorkómen bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de werkomgeving en de inrichting van de werkplek. Gedacht kan daarbij worden aan: de verlichting en toegankelijkheid (zeker als het om avond- en nachtwerk gaat);

⁶ Uit de door de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) opgestelde notitie 'Cao-afspraken in relatie tot het Gemeenschappelijk Beleidskader', september 1990, blijkt dat in 47 cao's (= 28,6% van het totale aantal onderzochte cao's en 30,6% van het totale aantal cao-werknemers onder de onderzochte cao's) afspraken zijn gemaakt over voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten.

het zoveel mogelijk vermijden van eenzame, geïsoleerde werkplekken.

Natuurlijk zijn dit soort preventieve maatregelen niet in algemene regels vast te leggen. Het gaat er om dat van tevoren stil gestaan wordt bij de risico's die mensen zouden kunnen lopen, evenals dat bij andere gevaren voor veiligheid en gezondheid gebeurt.

Het lastigvallen van vrouwen en meisjes kan een onderdeel zijn van een (vanzelfsprekende) cultuur die op het werk heerst. Die cultuur kan zich uiten in seksueel getinte opmerkingen, 'grappen', plaatjes aan de muur, enz.

Veel werknemers vinden het onaangenaam om in zo'n omgeving te moeten werken. Ook dit aspect vraagt om aandacht.

B. Sancties:

Het koppelen van sancties aan het zich schuldig maken aan ongewenste intimiteiten heeft zowel een preventieve als een corrigerende werking. Maatregelen die kunnen worden genomen tegen zich op dit punt misdragende werknemers zijn bijvoorbeeld: een berisping, een negatieve aantekening in de beoordeling, overplaatsing en in zeer ernstige gevallen ontslag op staande voet danwei met ontslagvergunning van de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau (GAB) of op grond van artikel 1639 w BW.

Potentiële verdachten kunnen daardoor weten waar ze aan toe zijn, en bovendien zien dat 'overtredingen' niet lichtvaardig door de leiding van de arbeidsorganisatie zullen worden behandeld.

Potentiële slachtoffers zullen vooral daaruit kunnen aflezen dat de problematiek binnen de arbeidsorganisatie serieus wordt genomen.

Een duidelijk vastgelegd sanctiebeleid is derhalve aan te bevelen.

C. Voorlichting:

In een beleid gericht op het voorkómen van ongewenste intimiteiten speelt voorlichting een belangrijke rol.

Voorlichting zou er toe moeten leiden dat aangegeven wordt wat onder ongewenste intimiteiten wordt verstaan, dat dit soort gedragingen door de ondernemingsleiding wordt afgekeurd en dat problemen op dit terrein door de ondernemingsleiding serieus worden genomen.

Tevens kan door middel van voorlichting worden aangegeven welke wegen er voor benadeelden openstaan om problemen op dit terrein tot een oplossing te brengen en welke maatregelen kunnen worden genomen tegen zich op dit punt misdragende werknemers (zie punt B).

In diverse bedrijven en bedrijfstakken wordt inmiddels gebruik gemaakt van een voor dit doel opgestelde brochure die aan iedere werknemer bij indiensttreding wordt uitgereikt.

D. Vertrouwenspersoon:

Gezien het feit dat het vaak erg moeilijk wordt gevonden door betrokkenen om hun ervaringen met ongewenste intimiteiten bespreekbaar te maken, en nog meer om deze ook officieel bijvoorbeeld in de vorm van een klacht aan de orde te stellen, en gelet op de wenselijkheid van bescherming van de

privacy, verdient het aanbeveling om in overleg met (vertegenwoordigers van) werknemers een vertrouwenspersoon aan te stellen.

Gezien de aard van de problematiek en het gegeven dat meestal vrouwen het slachtoffer zijn van ongewenste intimiteiten, ligt het voor de hand een vrouw als vertrouwenspersoon aan te stellen.

Overigens behoudt de werkne(e)m(st)er het recht in plaats van de daartoe aangestelde vertrouwenspersoon een ander tot zijn of haar vertrouwenspersoon te kiezen.

Een vertrouwenspersoon kan de volgende taken vervullen:

- de eerste opvang van degene die ongewenst intiem gedrag heeft ondergaan en daarover wil praten
- eventueel doorverwijzen naar hulpverleners binnen of buiten de organisatie (bijvoorbeeld: personeelsfunctionaris, bedrijfsmaatschappelijk werker, bedrijfsarts, bedrijfsgezondheidsdienst, huisarts, algemeen maatschappelijk werk)
- nagaan of een oplossing in de informele sfeer tot de mogelijkheden behoort (eventueel in overleg met de afdeling personeelszaken en/of het bedrijfsmaatschappelijk werk)
- de werkne(e)m(st)er informeren over andere wegen die openstaan om het probleem tot een oplossing te brengen
- de werkne(e)m(st)er desgewenst begeleiden, indien deze de zaak aan de orde wil stellen bij de ondernemingsleiding of de klachtencommissie
- het desgewenst adviseren van de ondernemingsleiding en/of de ondernemingsraad terzake van het te voeren beleid ten aanzien van ongewenste intimiteiten.

De specifieke positie van de vertrouwenspersoon stelt bijzondere eisen waar het gaat om de benodigde faciliteiten om deze taken behoorlijk te kunnen vervullen, en waar het gaat om bescherming van de privacy (van klagsters een aangeklaagden) en waarborgen van anonimiteit en geheimhouding (ten opzichte van de werkgever en derden).

Ten slotte spreekt voor zichzelf dat de vertrouwenspersoon niet in verband met activiteiten in de functie van vertrouwenspersoon wordt benadeeld in zijn/haar positie als werknemer.

Om misverstanden en onduidelijkheden over taken, bevoegdheden, rechten en verplichtingen van de vertrouwenspersoon te voorkomen is het zinvol een en ander in een (klachten)regeling op te nemen.

E. Klachtenregeling:

Voor situaties waarin klachten over ongewenste intimiteiten niet via een meer informele weg tot een oplossing kunnen worden gebracht kan een formele klachtenregeling een uitweg bieden. De Stichting van de Arbeid heeft op 3 januari 1990 een nota 'Overwegingen en aanbevelingen inzake klachtrecht van individuele werknemers' vastgesteld. Deze nota beveelt aan dat de werkgever - al dan niet op voorstel van de OR - een klachtenregeling opstelt.

Voor de vormgeving van deze regelingen worden in de nota ook uitvoerige suggesties gedaan.

De bijzondere aard van klachten over ongewenste intimiteiten maakt het volgens het bestuur van de Stichting van de Arbeid noodzakelijk bij het toepassen van een dergelijke algemene klachtenregeling aandacht te besteden aan de volgende punten, en een bestaande regeling zonnodig aan te passen:

a. Een 'reguliere' klachtenregeling is veelal gebaseerd op het principe dat een klacht die verband houdt met de werksituatie in eerste instantie moet worden ingediend bij de directe chef. Voor een werkneemster die wordt lastiggevallen door haar chef of een andere hogergeplaatste is een dergelijke procedure onbruikbaar. Bepaald zou kunnen worden dat in dat geval de klacht rechtstreeks bij de directie wordt ingediend. Ook kan worden overwogen om gezien deze specifieke problematiek een speciale commissie voor klachten over ongewenste intimiteiten in te stellen.

b. In diverse bedrijven functioneren klachtencommissies voor klachten die verband houden met de werksituatie. Indien men ervoor kiest klachten over ongewenste intimiteiten bij deze commissie onder te brengen, verdient het aanbeveling dit expliciet in de klachtenregeling op te nemen. Tevens kan worden overwogen een commissielid aan te wijzen, of toe te voegen, dat zich speciaal toelegt op het in ontvangst nemen van klachten over ongewenste intimiteiten en het onderzoeken van de klacht. Een dergelijke werkwijze kan de drempel voor het indienen van klachten verlagen.

c. De samenstelling van een commissie voor de behandeling van klachten kan per bedrijf verschillen. Daarbij dient in het oog te worden gehouden dat deze commissie binnen de arbeidsorganisatie voldoende vertrouwen geniet. In het kader van klachten over ongewenste intimiteiten is het van belang te letten op een evenwichtige samenstelling, ook wat betreft het aantal mannen en vrouwen. Indien de arbeidsorganisatie beschikt over een bedrijfsgeneeskundige dienst of bedrijfsarts, en/of (een) bedrijfsmaatschappelijk werk(st)er, kan worden overwogen een dergelijke functionaris in deze gevallen als adviseur aan de commissie toe te voegen.

d. In de Aanbeveling inzake klachtrecht van de Stichting wordt de mogelijkheid genoemd om ook andere personen dan degenen die krachtens arbeidsovereenkomst in de arbeidsorganisatie werkzaam zijn toegang te geven tot de klachtenprocedure. Waar het gaat om een klachtenregeling inzake ongewenste intimiteiten verdient het gebruikmaken van deze mogelijkheid speciaal overweging, omdat ook personen met een aparte positie in het bedrijf (uitzendkrachten, stagiaires, mensen in opleidingssituaties, oproepkrachten en dergelijke) behoren tot de potentiële risicogroepen van ongewenste intimiteiten.

e. Klachten hoeven zich niet altijd te richten tegen personen die in dezelfde arbeidsorganisatie werkzaam, of bij

dezelfde werkgever in dienst zijn: werkne(e)m(st)ers kunnen ook lastig gevallen worden door cliënten, leveranciers of andere personen waarmee de arbeidsorganisatie relaties heeft; en steeds vaker komt de situatie voor dat op dezelfde werkvloer mensen werkzaam zijn die in dienst zijn van verschillende werkgevers. Het is van belang ook aan dergelijke situaties bij het treffen van regelingen aandacht te besteden.

f. In de Aanbeveling inzake klachtrecht van de Stichting wordt er onder andere op gewezen dat in klachtenregelingen 'een bepaling ware op te nemen dat de werknemer die een klacht uit en een klachtenbegeleider niet in verband daarmee worden benadeeld in hun positie als werknemer'. Bij klachten over ongewenste intimiteiten is een dergelijke bescherming van groot belang. Uit onderzoek blijkt dat het indienen van een klacht over ongewenste intimiteiten een averechtse uitwerking kan hebben: zelfs als er een goede klachtenprocedure is en de klaagster in het gelijk wordt gesteld, kan zij er vaak toch ernstig nadeel van ondervinden⁷. Het kan derhalve zinvol zijn indien een lid van de klachtencommissie dan wel een andere persoon in de organisatie ook na afhandeling van de klacht nog enige tijd contact houdt met de klaagster.

6. Mogelijkheden voor kleinere bedrijven

De Stichting van de Arbeid heeft in paragraaf 4 aanbevolen dat in arbeidsorganisaties een beleid wordt gevoerd ter voorkóming en bestrijding van ongewenste intimiteiten op de werkplek. Daarbij zal voor kleine(re) bedrijven in veel gevallen gezocht moeten worden naar een aanpak die aansluit bij de mogelijkheden van die arbeidsorganisaties. Zo kan men bijvoorbeeld bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid ten aanzien van ongewenste intimiteiten aansluiten bij al bestaande vormen van samenwerking met andere bedrijven. In een aantal gevallen is het mogelijk gebleken op bedrijfstakniveau de zaak op te pakken. Een voorlichtingscampagne over ongewenste intimiteiten zou gemeenschappelijk kunnen worden opgezet en uitgevoerd, evenals het vervaardigen van informatiemateriaal. Ook kan een vertrouwenspersoon voor de bedrijfstak of het werkingsgebied van een cao worden aangesteld.

Den Haag, 13 december 1990

⁷ ~* Zie ook 'Conflicten in arbeidsorganisaties, individuele klachten en hun behandeling'; E. Mante-Meijer; proefschrift, 1989