



e-book

MAART 2023



Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk

Hoe ga je daarmee om?

INTRO DUCTIE

In een ideale wereld zou dit e-book niet geschreven moeten worden. Maar grenzen respecteren blijkt vaak toch moeilijker dan gedacht. Het is belangrijk dat collega's met een veilig gevoel kunnen (samen)werken. Dat is een mensenrecht.

Het gaat verder dan zelf grenzen respecteren. Iedereen draagt de verantwoordelijkheid om foutief gedrag van anderen aan te kaarten of te reageren op een situatie die niet door de beugel kan. **Help een collega die ermee geconfronteerd wordt, blijf niet alleen een getuige.**

Als vakbond is het ook onze plicht om daarmee respectvol om te gaan. Het behoort tot onze taken om mensen te kunnen helpen wanneer er sprake is van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. Deze gids geeft een aantal adviezen mee om met respect en deskundigheid jezelf of een collega te helpen.

1. Wat is seksueel grensoverschrijdend gedrag? **blz. 3**

2. Wie is verantwoordelijk? **blz. 4**

3. **Stappenplan:** welke procedure moet je volgen? **blz. 5**

4. Wat kun je zelf doen? **blz. 7**

5. Wat kun je als afgevaardigde of militant doen? **blz. 8**

1. Wat is seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Conflicten, pesterijen, ongewenste intimiteiten, geweld of agressie ... Het zijn allemaal vormen van grensoverschrijdend gedrag, waarmee je ook op de werkplek te maken kunt krijgen. Ze vormen een dreigement voor de geestelijke en fysieke gezondheid, de kwaliteit van het werk en efficiëntie van de organisatie. De bescherming van het psychosociaal welzijn en de lichamelijke integriteit zou hoog op het prioriteitenlijstje moeten staan van je bedrijf of organisatie.

Er zijn drie vormen van ongewenst gedrag die ruim omschreven zijn, zodat bijna alle ongewenste gedragingen onder het begrip vallen. **Concreet gaat het om geweld of agressie, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.** Op dit laatste zullen we verder ingaan in dit e-book.

Wat is nu precies ongewenst seksueel gedrag?

Het betreft elke vorm van ongewenst gedrag van anderen dat jouw grenzen overschrijdt en een seksuele connotatie heeft. Het heeft als doel of gevolg dat je waardigheid wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Natuurlijk is dit heel subjectief en persoonlijk en vaak is het ook maatschappelijk of cultureel bepaald wanneer of wat als ongewenst wordt beschouwd. Laten we maar denken aan de #metoo-beweging die sinds 2017 op gang is gekomen of zelfs de moord op Julie van Espen in 2019 die de gemoederen deed oplaaien. Deze moord had op zich niets te maken met de werkplek, maar toch zag het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een stijging van het aantal meldingen, ook op de werkplek.

Vaststaat is dat wat voor jou niet aanvaardbaar is, dat misschien wel is voor anderen waardoor het van belang is dat je duidelijk maakt wat voor jou aanvaardbaar is en wat niet. Overigens kan ongewenst seksueel gedrag verschillende vormen aannemen en hoeft het zeker niet altijd te

gaan om aanrakingen, zoals soms weleens wordt gedacht.

Het kan ook gaan om 'sexting' (seksueel getinte inhoud van bijv. sms'en, WhatsApp-berichten, ...), 'stalking', ...

Seksueel grensoverschrijdend gedrag kan ook tot uiting komen in je omgeving door bepaalde posters die worden opgehangen, schunnige moppen die worden verteld of zelfs pornosites die op het werk worden bezocht.

Daarnaast wordt grensoverschrijdend gedrag vaak ook nog eens gekenmerkt door een zekere dubbelzinnigheid, waardoor je er ook niet altijd zeker van bent of je nu slachtoffer bent of niet. Vaak worden zaken ook weggelachen. En soms lijken slachtoffers om verschillende redenen schijnbaar mee te doen, waardoor ze onbewust mee bijdragen aan het in stand houden van een bepaalde (bedrijfs) cultuur.

**Maak duidelijk wat
VOOR JOU aanvaardbaar
is en wat niet!**



ENKELE CIJFERS!

Uit onderzoek is
gebleken dat

1 / 10



werknemers te maken krijgt met
grensoverschrijdend gedrag. Dit is niet

De 3 meest voorkomende vormen van
ongewenst seksueel gedrag op de
werkvloer blijken te zijn:

6,8%

1

Naar iemand lonken of iemand
uitkleden met de ogen

3,2%

2

Seksuele benadering door
middel van gebaren,
uitspraken, e-mails, sms...

Seksueel getinte
aanrakingen

2,1%



Vrouwen

zijn vaker het slachtoffer van ongewenste
intimiteiten dan hun mannelijke collega's.
Maar ook leeftijd en de sector waarin je
werkt, blijken van belang. Zo zijn jongeren
(tot 45 jaar) vaker het slachtoffer dan



2. Wie is verantwoordelijk?

De werkgever is steeds verantwoordelijk voor wat er zich op de werkvloer afspeelt en dus ook voor ongewenst gedrag. Hiervoor heeft de 'Welzijnswet' tools en procedures voorzien, zelfs als de dader een klant is of iemand van buiten het bedrijf.

Wettelijk kader!

Sinds 16 juni 2007 werd de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk toegevoegd aan het meer algemene domein van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk. Het KB van 10 april 2014 (BS 28/4/2014) brengt nog bijkomende wijzigingen aan.

Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werd opgeheven door het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door

het werk. Dit besluit herneemt (weliswaar in gewijzigde vorm) de bepalingen van het besluit van 11 juli 2002 in een aparte afdeling die bijzondere bepalingen bevat betreffende de voorkoming van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De specifieke wettelijke bepalingen betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die vervat zijn in hoofdstuk V-bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk werden eveneens behouden en gewijzigd door de wetten van 10 januari 2007 en 6 februari 2007.

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag, geweld en pesterijen op het werk maken deel uit van de psychosociale risico's op het werk. Dit betekent dat het aan de werkgever is om de nodige bescherming te bieden tegen dit gedrag.

Het is aan de werkgever om de nodige bescherming te bieden tegen psychosociale risico's op het werk.

Werkgevers moeten verschillende preventie-maatregelen nemen zoals:

- situaties wegwerken die ongewenste intimiteiten kunnen veroorzaken
- een preventieadviseur en eventueel vertrouwenspersonen aanstellen
- een interne procedure instellen in het bedrijf, die er vooral voor zorgt dat het slachtoffer wordt opgevangen, de nodige raad ontvangt, en een snelle en onpartijdige tussenkomst geniet
- slachtoffers opvangen, bijvoorbeeld wanneer slachtoffers van onrechtmatig gedrag opnieuw aan het werk worden gezet

Wie is de preventieadviseur of vertrouwenspersoon?

De werkgever moet een preventieadviseur aanstellen die gespecialiseerd is in psychosociale belasting op het werk.

Een werkgever die minder dan 50 werknemers tewerkstelt, moet een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst. Een werkgever die minder dan 50 werknemers tewerkstelt, moet beslissen of de taken die zijn toevertrouwd aan de preventieadviseur intern zullen worden uitgevoerd, of door een externe dienst.

De werkgever heeft ook de mogelijkheid om een of meer vertrouwenspersonen aan

te stellen. Deze komen alleen tussen om op een informele manier een oplossing te zoeken.

Wie bij jou op het bedrijf preventieadviseur is of vertrouwenspersoon vind je terug in het arbeidsreglement en moet ook aangeplakt zijn op bepaalde toegankelijke plaatsen.

3. Stappenplan: welke procedure moet je volgen?

1 Sla er eerst en vooral eens het **arbeidsreglement** op na, zoals hiervoor al aangegeven, zodat je weet welke bepalingen specifiek rond dit thema opgenomen zijn. Is er geen arbeidsreglement of heb je dit niet, dan kun je dit steeds opvragen via de sociale inspectiediensten.

2 In een volgende stap kun je je **werkgever of een hiërarchisch meerdere inlichten** (voor zover deze persoon niet de dader is uiteraard!).

3 Je kunt ook een beroep doen op een lid van het **Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of een vakbondsafgevaardigde**. Of je kunt bij de preventieadviseur-arbeidsarts langsgaan.

4 Naast deze mogelijkheden bestaat er ook een specifieke **interne procedure** die toegankelijk is voor werknemers die menen schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk.

5 Deze procedure bevat twee types interventie: de **informele psychosociale interventie en de formele psychosociale interventie**.

Beide types interventie worden toegepast worden bij feiten van **geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk**, alsook bij alle andere situaties waarbij er sprake is van psychosociale problemen op het werk (zoals **stress, burn-out, conflicten, ...**).

Tijdens de informele interventie vraag je om **de opstart van een verzoeningsprocedure** op te starten met de aangeklaagde (en dit zelfs zonder dat er informatie wordt gegeven aan de werkgever of de hiërarchische meerdere). Deze procedure kun je opstarten bij de werkgever, de vertrouwenspersoon of de interne/externe preventieadviseur.

6 Zorgt dit niet voor resultaat, dan kun je formeel een met redenen omklede **klacht neerleggen**. Deze klacht dien je in bij de preventieadviseur (psychosociale aspecten) of bij de vertrouwenspersoon. Hieraan moet verplicht een persoonlijk gesprek voorafgaan. **De klacht zelf is een document dat je zelf hebt ondertekend en gedateerd en waarin je vraagt aan de werkgever om een einde te stellen aan het ongewenste gedrag**. Je moet hierbij de feiten nauwkeurig omschrijven. Je kunt ook direct een formele klacht indienen.

7 Vanaf het ogenblik dat deze gemotiveerde klacht werd ingediend, geniet je als werknemer een specifieke **rechtsbescherming tegen ontslag**. Ondertussen wordt de klacht binnen een termijn van drie maanden onderzocht en worden maatregelen voorgesteld.

8 Blijven de pesterijen doorgaan na het verslag en de genomen maatregelen, dan kun je je als werknemer nog wenden tot de **Inspectie voor Toezicht op het**

Welzijn op het Werk. Zij kunnen dan, bij het uitblijven van resultaat, een pro justitia laten opstellen en het **dossier overmaken aan het Arbeidsauditoraat**. Het Arbeidsauditoraat op zijn beurt kan strafrechtelijk vervolgen (of seponeren). **Pesten op het werk is een misdrijf dat staat ingeschreven in het sociaal strafwetboek!**

9 Je kunt ook **zelf naar de rechtbank stappen** en bijvoorbeeld een vordering instellen om het gedrag te staken of een schadevergoeding te bekomen. Weet dat de rechter je ook eerst zal doorverwijzen naar interne procedure alvorens het dossier verder te behandelen. Ook een klacht neerleggen bij de politie, de onderzoeksrechter of het openbaar ministerie is mogelijk.

Samenvatting stappenplan:



Arbeidsreglement lezen



Verzoeningsprocedure



Werkgever of een hiërarchisch meerdere inlichten



Zorgt dit niet voor resultaat dan klacht neerleggen



Beroep doen op Comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafgevaardigde



Inspectie voor toezicht op het welzijn op het werk, dossier overmaken aan het Arbeidsauditoraat



Inhoud van de ontslagbescherming?

De werknemer die een onderbouwde met redenen omklede klacht indient, geniet van een ontslagbescherming gedurende de eerste 12 maanden na het indienen van de klacht of tot een maand na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis/arrest (wanneer er een gerechtelijke procedure werd opgestart). Dit betekent dat de werkgever je niet kan ontslagen tenzij er redenen zijn die geen verband houden met de ingediende klacht. Een klacht ingediend in het kader van een informele procedure, biedt geen bescherming! Een klacht via de politie onderzoeksrechter of het openbaar ministerie ook niet altijd! Let dus op. Word je ontslagen of ben je het slachtoffer van een nadelige represaillemaatregel (bijv. een (onnodige) overplaatsing, weigeren van verlofdagen, ...) dan kun je binnen de 30 dagen je integratie vragen in de onderneming. Je bent niet verplicht om dit te vragen. Weigert de werkgever om de maatregel ongedaan te maken of om je te re-integreren, dan kun je aanspraak maken op een forfaitair bedrag gelijk aan het brutoloon van 6 maanden. Dit kan alleen wanneer de werkgever niet kan hard maken dat het ontslag geen (enkel) verband hield met je klacht.

Deze bescherming geldt eveneens voor de getuigen.

Na 12 maanden ben je niet meer beschermd, maar dat betekent niet dat je geen vordering tot schadevergoeding meer zou kunnen instellen. De bewijslast zal dan wel volledig bij jou liggen als werknemer.

4. Wat kun je zelf doen?

Word je geconfronteerd met ongepast en/of grensoverschrijdend seksueel gedrag? Weet dan vooreerst dat jijzelf niet schuldig bent aan dit gedrag. Uitlokking, bedrijfscultuur, 'de flauwerik uithangen' ... zijn hier niet aan de orde. **Jij bepaalt je grens en hebt te allen tijde het recht deze aan te geven.**

Het is wel belangrijk dat je, hoe moeilijk ook, die grens probeert aan te geven en liefst zo snel mogelijk. Humor is steeds een goede zet en wanneer het gedrag nog niet te ver is gegaan, kan dit ook helpen om de ander attent te maken op van het gedrag dat wordt gesteld en dat je het niet apprecieert. Alleszins, wees wel duidelijk.

Die duidelijkheid kun je ook creëren door het ongewenste gedrag te benoemen en je gevoelens daarbij uit te drukken. Zo kun je vragen te stoppen met seksueel getinte opmerkingen die jou een ongemakkelijk gevoel geven.

Wat er ook van zij ... **als je de situatie wil bespreken, doe dit dan liefst in eerste instantie persoonlijk, rustig, respectvol en correct.** Voel je je hier niet comfortabel bij of weet je niet goed wat te doen of het gedrag/reactie in te schatten, dan kun je ook steeds de **vertrouwenspersoon** aanspreken. De vertrouwenspersoon is gebonden aan een beroepsgeheim.

Blijft het ongewenst gedrag verder duren, dan kun je ook de **preventieadviseur** psychosociale risico's (Papsy) aanspreken. Uiteraard is een klacht bij de **politie** eveneens een mogelijkheid.

Wat kun je doen als je getuige bent van dergelijk gedrag?

Ben je getuige van grensoverschrijdend gedrag, dan is dit een zeer moeilijke positie. Je bent misschien bang om je werk te verliezen of om zelf het doelwit te worden. Misschien weet je niet hoe het vermeende slachtoffer er tegenover staat en wil je geen doos van Pandora opentrekken?

Wel kunnen we je enkele tips meegeven:

- Wees een **luisterend oor** voor je collega en trek het verhaal niet in twijfel, minimaliseer het ook niet. Luister met een open hart.
- Stel je bepaald gedrag vast, benoem het dan ook en **spreek de ander op het ongepaste gedrag aan.**
- Neem eventueel notities of **help** het slachtoffer met het **verzamen van bewijs**; je kunt ook samen met het slachtoffer de vertrouwenspersoon aanspreken.
- Je kunt als **getuige** optreden voor je collega in een interne procedure of in rechte – weet dat je beschermd bent tegen ontslag.
- Wat er ook gebeurt: **veroordeel niet** en speel geen rechter.

Jij bepaalt je grens en hebt te allen tijde het recht om deze aan te geven.



5. Wat kun je als afgevaardigde of militant doen?

Uiteraard ben je als afgevaardigde of militant vaak een eerste aanspreekpunt en vertrouwenspersoon (niet in de wettelijke zin van het woord) voor het slachtoffer. Weet dan dat jij mee het verschil maakt en dat **het feit dat men naar jou toestapt, betekent dat het slachtoffer vertrouwen in je neemt**. Dat op zich is al een compliment!

Maak tijd en ruimte voor het slachtoffer en luister met een open en ongedwongen houding, luister ook met je ogen en kijk elkaar aan, want ook dit wekt vertrouwen. Spreken heeft maar zin als er geluisterd wordt! En als het nodig is of je denkt dat je zaken niet goed hebt begrepen, vraag uitleg en koppel terug. Het is ook niet je plaats om vertrouwelijke informatie door te geven of te (ver)oordelen, wel om begrip te tonen, het slachtoffer te aanhoren en begeleiden indien nodig (en gewenst).

Wees dan ook niet bang om je rol hierin op te nemen. Vooreerst ben je als afgevaardigde of militant, in de zin zoals hierboven al verklaard, een getuige. Dan gelden natuurlijk de tips die we je hiervoor hebben gegeven.

Als afgevaardigde of militant gaat je rol nog een stukje verder. Zo kun je het slachtoffer inlichten over het wettelijk kader en het slachtoffer **doorverwijzen naar de juiste aanspreekpunten** binnen de onderneming zoals de vertrouwenspersoon of de 'Papsy'. De gegevens van deze personen zijn terug te vinden in het arbeidsreglement en moeten ook uithangen binnen het bedrijf.

Heb je een mandaat, dan kun je ook op algemene wijze bepaalde problemen aankaarten of kan via de interne of

externe dienst preventie op het werk een risicoanalyse worden gemaakt. Over deze zaken moet de werkgever jaarlijks informatie geven en ook in het jaargetieplan (JAP) kunnen maatregelen op beleidsvlak worden onderzocht, beschreven of geïmplementeerd. De werkgever moet zijn beleid rond dit thema toelichten of je kunt dit vragen in het CPBW.



**Weet dat
jij mee het
verschil maakt!**

SEKSUEEL GRENSOVERSCHRIJDEND
GEDRAG
OP
HET WERK



