

THEMABLAD WERKOVERLEG

ONDERWERP: Seksueel grensoverschrijdend gedrag

In het themablad 'Grensoverschrijdend gedrag (algemeen)' is seksueel grensoverschrijdend gedrag als voorbeeld genoemd. Dit themablad gaat hier verder op in.

Wat verstaan wij onder seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Elke vorm van gedrag of toenadering die seksueel van aard is en als ongewenst wordt ervaren. Dit hoeft niet persé fysiek te zijn, vervelende gebaren, opmerkingen of appjes zijn dit bijvoorbeeld ook.

Het kan opzettelijk maar ook onopzettelijk plaatsvinden. Dit maakt het een lastig te (h)erkennen probleem. Wat voor de één onschuldig is, kan voor de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren worden. Het is belangrijk dat de perceptie van het slachtoffer serieus genomen wordt. Iemand bepaalt immers zelf waar de grens ligt tussen gewenst en ongewenst!

Iedereen kan ermee te maken krijgen, en zowel mannen als vrouwen kunnen zich hieraan schuldig maken. Op het werk komt het zowel in lagere als hogere posities voor.

Mogelijke gevolgen van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Voor het slachtoffer kan het verstrekkende negatieve gevolgen hebben, zoals psychische en lichamelijke klachten. Voorbeelden van psychische klachten zijn woede, angst, schaamte, stress en slapeloosheid. Bij fysieke klachten kun je denken aan bijvoorbeeld hoofdpijn, buikpijn en/of maagklachten. Wanneer het op de werkvloer is gebeurd, kan een slachtoffer de dader of daders gaan vermijden uit angst. Het kan er ook voor zorgen dat iemand zich vaker ziekmeldt.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft dus niet alleen grote gevolgen voor het slachtoffer, maar ook voor de organisatie. Het kan leiden tot een onveilige en negatieve werksfeer, die wordt gekenmerkt door angst, wantrouwen en onrust.

Voorbeelden waarbij je kunt herkennen dat er sprake kan zijn, of sprake is, van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

- Dubbelzinnige seksueel getinte opmerkingen en seksueel getinte grappen
- Opmerkingen over uiterlijk en kleding
- Staren en gluren
- Opvallend veel contact zoeken via mobiele telefoon, chat of andere social media
- Opmerkingen over tv en films waarin seks voorkomt
- Te dichtbij iemand komen
- Onnodig lijfelijk contact
- Om seksuele gunsten vragen
- Aanranding/verkrachting

Wat kun je als slachtoffer doen?

- Trek een grens en bespreek het gedrag
- Praat erover met iemand die je vertrouwt
- Gebeurtenissen vastleggen (wat, wie, wanneer en waar)
- Melding maken (bijvoorbeeld bij je leidinggevende of DZB-vertrouwenspersoon)

Wat kun je als collega doen?

- Steun de seksueel geïntimideerde collega (luisterend oor bieden bijv.)
- Bespreek het gedrag met collega's of een DZB-vertrouwenspersoon
- Bespreek het gedrag met je leidinggevende

Disciplinaire maatregelen.

Het is heel belangrijk een prettige werkomgeving te creëren bij DZB, waarin medewerkers zich veilig voelen. Is er sprake van onheuse bejegening? Dan treden wij op. Zo nodig leggen we dan een disciplinaire maatregel op zoals een mondelinge of schriftelijke waarschuwing of zelfs ontslag.

Om je te helpen ongewenst seksueel gedrag te bespreken in je overleg hierbij een voorbeeldcasus:

Medewerkster A en medewerker B zijn collega's op dezelfde afdeling. Enkele maanden geleden hebben zij op het jaarlijkse personeelsfeest een aantal keren met elkaar gedanst. Het was een gezellige avond. Het viel medewerkster A die avond op dat B haar tijdens het dansen regelmatig aanraakte, bijvoorbeeld door haar bij haar middel rond te draaien op het ritme van de muziek. Ze vond het niet fijn dat hij haar aanraakte, maar zocht er niets achter; het leek bij zijn manier van dansen te horen.

Sinds die avond gebeurt het echter regelmatig dat medewerker B haar op het werk opzoekt. Bijvoorbeeld op de afdeling of de gang. Dat deed hij voor die tijd nooit. Het gebeurt iedere keer buiten het zicht van collega's. Hij wijst haar dan op die avond waarop ze samen hebben gedanst en zegt dat zij het toen klaarblijkelijk niet erg vond dat hij haar steeds aanraakte. Soms raakt hij haar daarbij aan, bijvoorbeeld door zijn hand op haar schouder te leggen, of haar hand te pakken. Ze voelt zich er niet prettig bij.

Voorbeeldvragen die je bij deze casus zou kunnen stellen:

- Tijdens het werk raken we elkaar niet onnodig aan. Is dat anders tijdens het dansen op een personeelsfeest?
- Als je het niet fijn vindt dat je op een personeelsfeest tijdens het dansen wordt aangeraakt, zou je daar dan tijdens die avond iets van kunnen zeggen tegen de ander? Wat bijvoorbeeld en hoe zou je dat kunnen doen?
- Wat zou medewerkster A kunnen doen om duidelijk te maken dat zij op het werk wordt lastig gevallen door collega B?

Algemene voorbeeldvragen en stellingen voor discussie in het overleg:

- Je vrouwelijke collega heeft een nieuwe blouse aan. Je hoort je mannelijke collega zeggen "zo, nieuwe blouse?! Je mag de bovenste knoopjes best open doen hoor". Je ziet dat je vrouwelijke collega hier ongemakkelijk van wordt. Wat doe je in deze situatie?
- Stelling: grapjes maken over geslachtsdelen moet kunnen.
- Een collega fluit altijd naar je als je langsloopt en knipoogt. Je voelt je hier niet prettig bij. Wat doe je?

Algemene tips, aanwijzingen en vragen voor het overleg:

1. Kondig ruim van tevoren aan welk Thema je in het overleg gaat bespreken
2. Deel het Gedragscodeboekje DZB en de Flyer Meldpunt problemen uit aan medewerkers die aangeven het niet te hebben
3. Bespreek een Themablad maximaal een half uur per overleg
4. Vraag de medewerkers of zij het Gedragscodeboekje DZB gelezen hebben
5. Vraag de medewerkers wat zij verwachten van hun leidinggevende(n) met betrekking tot het thema Seksueel ongewenst gedrag
6. Betrek alle deelnemers zoveel als mogelijk
7. Let op gevoeligheid over bepaalde onderwerpen bij sommige medewerkers
8. Sluit af met een rondvraag en vertel dat medewerkers met vragen terecht kunnen bij hun leidinggevende

Overige informatie:

- Gedragscodeboekje DZB Leiden: [Gedragscodeboekje](#)
- Meldpunt DZB: [Meldpunt – Handboek P&O DZB](#)
- Flyer meldpunt DZB: [Flyer](#)

