

WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

INLEIDING

VERANTWOORDING

Seksuele intimidatie op het werk is een serieus probleem in onze samenleving. De gevolgen kunnen ernstig zijn. In eerste instantie voor de direct betrokkene, maar ook voor zijn of haar directe (werk) omgeving, de organisatie en de maatschappij.

De Wegwijzer Seksuele Intimidatie op het werk is erop gericht het slachtoffer, de omstanders en de leidinggevende/HR-medewerker te helpen bij het (h)erkennen van seksuele intimidatie en hun handvatten te geven om seksuele intimidatie op het werk aan te pakken. Seksueel ongewenst gedrag kan plaatsvinden tussen collega's of door leidinggevenden. Dit noemen we 'intern', omdat het binnen de organisatie gebeurt. Er kan ook sprake zijn van 'externe' seksuele intimidatie, waarbij klanten, cursisten, gasten, cliënten of patiënten zich hieraan schuldig maken. Deze wegwijzer richt zich op interne seksuele intimidatie.

DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK LEIDT JE IN DRIE STAPPEN NAAR EEN PASSENDE AANPAK VAN SEKSUELE INTIMIDATIE:





WAT IS SEKSUELE INTIMIDATIE?

WAAR KOMT HET VOOR?

GEVOLGEN

Seksuele intimidatie op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.

SEKSUELE INTIMIDATIE KAN ZICH OPENBAREN IN (EEN COMBINATIE VAN) DRIE VORMEN:



Woorden (verbaal)

Hierbij kun je denken aan seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen.



Gebaren, gezichtsuitdrukkingen (non-verbaal)

Bijvoorbeeld het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via de mail, WhatsApp of sms), staren of seksueel gerichte gebaren.



Direct lichamelijk contact (fysiek)

Hieronder verstaan we alle vormen van ongewenst lichamelijk contact. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfortzone' komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.

Seksueel ongewenst gedrag kan plaatsvinden tussen collega's of tussen medewerkers en leidinggevenden. Seksuele intimidatie kan opzettelijk plaatsvinden, maar ook onopzettelijk. Dit maakt het een lastig te (h)erkennen probleem. Sommige handelingen zijn op zichzelf staand niet direct te kwalificeren als (seksueel) intimiderend of beginnen als een onschuldige flirt. Soms reageert de veroorzaker of de omgeving met opmerkingen als "zolang er niets ergs aan de hand is", "waar maak je je druk over?" of "een grapje moet toch kunnen?". Maar 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!

WAT IS SEKSUELE INTIMIDATIE?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 1

WAT IS SEKSUELE
INTIMIDATIE?

WAAR KOMT
HET VOOR?

GEVOLGEN

Een samenspel van factoren (zowel organisatie- als persoonsfactoren) kan het risico op seksuele intimidatie op het werk vergroten. Maar iedereen kan te maken krijgen met seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie op het werk komt zowel in lagere als hogere posities voor.

TOCH ZIJN ER VERSCHILLEN

Vrouwen worden veel vaker seksueel geïntimideerd dan mannen. En jonge vrouwen (tussen 15 en 30 jaar) lopen er aanzienlijk meer tegenaan dan oudere vrouwen. Daarnaast zijn oproepkrachten en invalkrachten relatief vaker doelwit dan medewerkers met een vast dienstverband.

In alle soorten organisaties komt seksuele intimidatie voor. Uit onderzoek is gebleken dat de kans groter is in sterk hiërarchische organisaties of organisaties waar een machocultuur heerst. Daarnaast zijn organisaties waar juist een losse omgangscultuur heerst, waardoor de grens tussen gewenst en ongewenst gedrag onduidelijk is, ook kwetsbaarder voor seksuele intimidatie.

Als er in een organisatie overwegend mannen werken, kan het voor vrouwen moeilijk zijn om aan te geven dat zij bepaald gedrag niet op prijs stellen. Als dit samen gaat met een stijl van leidinggeven waarin het niet gebruikelijk is dat de leidinggevende de veroorzaker aanspreekt op zijn gedrag en er ook geen formeel beleid omtrent ongewenste omgangsvormen is geformuleerd, neemt de kans op seksuele intimidatie toe.



WAT IS SEKSUELE
INTIMIDATIE?

WAAR KOMT
HET VOOR?

GEVOLGEN

Seksuele intimidatie op het werk kan ernstige gevolgen hebben. Voor het slachtoffer zelf, maar ook voor zijn of haar directe omgeving, de organisatie en de maatschappij.

GEVOLGEN VOOR HET SLACHTOFFER

Seksuele intimidatie kan verstrekkende negatieve gevolgen hebben voor het slachtoffer. Slachtoffers van seksuele intimidatie kunnen verschillende klachten ervaren. Deze kunnen zowel psychisch als lichamelijk zijn. Zo ervaart meer dan de helft van de slachtoffers negatieve gevolgen wat betreft hun gevoel van eigenwaarde en welzijn. Veel slachtoffers ervaren negatieve gevoelens zoals woede, angst, wantrouwen, vernedering en schaamte. Het algemeen vertrouwen in andere mensen kan daardoor een flinke deuk oplopen. Stress, slapeloosheid en concentratiestoornissen zijn daarnaast veelvoorkomende gevolgen. In ernstige gevallen kan seksuele intimidatie zelfs tot burn-outklachten leiden. Bij fysieke klachten kun je denken aan hoofdpijn, buikpijn en/of maagklachten.

GEVOLGEN VOOR DE ORGANISATIE

Ook voor de organisatie kan seksuele intimidatie grote negatieve gevolgen hebben. Het kan leiden tot een onveilige en negatieve werksfeer, die wordt gekenmerkt door wantrouwen en onrust. Dit schaadt mogelijk de onderlingen werkrelaties in ernstige mate. Naast de eerder genoemde gevolgen voor het slachtoffer kan er ook bij getuigen van seksueel intimiderend gedrag sprake zijn van stressreacties, afname van het werkplezier, arbeidsontevredenheid en afname van motivatie en betrokkenheid bij het werk en de organisatie. Al deze factoren leiden tot een toename van het arbeidsverzuim, verhoogd personeelsverloop en verlies van productiviteit.



Nu weet je wat seksuele intimidatie inhoudt.
Maar hoe herken je het in jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 2



TYPISCH GEDRAG SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER

Zoals eerder genoemd bestaan er meerdere vormen van seksuele intimidatie. Zowel mannen als vrouwen kunnen zich hieraan schuldig maken.

ER KAN SPRAKE ZIJN VAN SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK WANNEER JIJ OF JE COLLEGA TE MAKEN KRIJGT MET:

- Dubbelzinnige opmerkingen en grapjes die te maken hebben met seksualiteit en intimiteit;
- Opmerkingen over uiterlijk en kleding;
- Opmerkingen over tv en films waarin seks voorkomt;
- Opvallend veel contact zoeken via mobiele telefoon, sms, chat of andere social media;
- Staren/gluren;
- De weg versperren of een ongewenst kleine fysieke afstand innemen (te dichtbij iemand komen);
- Om seksuele gunsten vragen;
- Oneigenlijke druk uitoefenen op basis van positie, persoonskenmerken of macht om seksueel ongewenst gedrag te tolereren of hierin mee te gaan;
- Onnodig lijfelijk contact: over de schouder leunen, hand op de rug leggen bij het voor laten gaan, klap op het achterwerk geven of stevig kussen als een verjaardag op het werk wordt gevierd;
- Aanranding/verkrachting.

(H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP DE WERKVLOER



SHARON werkt bij een advocatenkantoor. Tijdens de vrijdagavondborrel is de sfeer een stuk lossier dan tijdens de kantooruren. Sharon houdt daar wel van en doet leuk mee. Tot een van haar bazen haar... [Lees verder](#)



JANNEKE werkt op de sales afdeling van een bedrijf. Ze is verantwoordelijk voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Haar directe collega Tjeerd is jaloers op de vele opdrachten... [Lees verder](#)



MO is net afgestudeerd en heeft tot zijn grote blijdschap een baan gevonden bij een grote horecagelegenheid. Hij is echter niet zo blij met enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 3

(H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

SHARON werkt bij een advocatenkantoor. Tijdens de vrijdagavondborrel is de sfeer een stuk losser dan tijdens de kantooruren. Sharon houdt daar wel van en doet leuk mee. Tot een van haar bazen haar 's avonds laat en in de weekends app-berichten begint te sturen over hoe leuk ze is, dat hij van haar droomt, hoe hij zich erop verheugt dat ze weer dat leuke rokje aantrekt, en dat hij zijn ogen niet van haar af kan houden. Hij sluit ook een foto van zijn blote torso bij.

gevoelen bij een grote herdagselegantie. Hij is echter niet zo blij met enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 3

(H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

JANNEKE werkt op de sales afdeling van een bedrijf. Ze is verantwoordelijk voor het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Haar directe collega Tjeerd is jaloers op de vele opdrachten die Janneke binnenhaalt en probeert het haar regelmatig moeilijk te maken. Tot nu toe weet Janneke goed tegengas te geven. Tot Tjeerd het over een andere boeg gooit en de roddel verspreidt dat Janneke 'het' met sommige klanten doet en daardoor van die mooie orders 'versiert'.

gevonden bij een grote herengeregennid. Hij is zeker niet zo bij met enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 3

(H)ERKEN SEKSUELE INTIMIDATIE

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 2

TYPISCH GEDRAG
SEKSUELE INTIMIDATIE

VOORBEELDEN OP
DE WERKVLOER



KADER SLUITEN ✕

MO is net afgestudeerd en heeft tot zijn grote blijdschap een baan gevonden bij een grote horeca-gelegenheid. Hij is echter niet zo blij met enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft. Maar expliciete vragen naar de seksuele kant van hun relatie gaan wat hem betreft te ver. Evenals hun grappig bedoelde opmerkingen in de trant van 'ik zou het wel weten met Mo'. En moet hij het echt normaal vinden dat een van hen wel erg vaak haar hand op zijn arm of schouder legt?

enkele wat oudere vrouwelijke collega's die hem - veel te vrij naar zijn zin - vragen stellen over zijn seksuele ervaringen. Het is tot daaraan toe dat ze hem vragen of hij een vriendin heeft... [Lees verder](#)



Nu heb je een beeld van wat seksuele intimidatie op het werk inhoudt. Maar wat kan je er tegen doen binnen jouw organisatie?

GA DOOR NAAR STAP 3

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

Kies wat in jouw situatie van toepassing is en kijk wat jij kunt doen!

MAAK EEN KEUZE:

IK WORD SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD... WAT KAN IK DOEN?

1. Trek een grens en bespreek het gedrag
2. Praat erover met iemand die je vertrouwt
3. Gebeurtenissen vastleggen
4. Melding maken
5. Klacht indienen

MIJN COLLEGA WORDT SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD... WAT KAN IK DOEN?

1. Steun de seksueel geïntimideerde collega
2. Bespreek het gedrag met collega's of een vertrouwenspersoon
3. Bespreek het gedrag met leidinggevende

IK (LEIDINGGEVENDE OF HR MEDEWERKER) WIL SEKSUELE INTIMIDATIE IN MIJN ORGANISATIE AANPAKKEN... WAT KAN IK DOEN?

1. Voorkomen is beter dan genezen
2. Voorbeeldgedrag
3. Steun de seksueel geïntimideerde
4. Zorg voor een duidelijk proces

Als werkgever heb je de verplichting om zorg te dragen voor je medewerkers
Wat zegt de wet?



KADER SLUITEN ✕

WAT ZEGT DE WET?

Sinds 1994 is seksuele intimidatie onderdeel van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Seksuele intimidatie valt in de Arbowet samen met onderwerpen als agressie, geweld, discriminatie en pesten onder de term 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA). Werkgevers zijn op grond van de Arbowet verplicht om te zorgen dat deze vorm van arbeidsbelasting wordt voorkomen of beperkt: ze moeten in het arbeidsomstandighedenbeleid van hun organisatie aangeven hoe ze dat gaan doen. Om dit goed te kunnen doen zijn organisaties verplicht om de risico's op onder andere seksuele intimidatie in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). In een plan van aanpak, dat gebaseerd is op de RI&E, moeten maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van seksuele intimidatie. Medewerkers moeten vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. De werkgever dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren. Verder dient hij toe te zien op de naleving door de medewerkers van de instructies en voorschriften, die erop gericht zijn het risico op seksuele intimidatie te voorkomen of beperken.

In het kader van de Arbowet voert de Inspectie SZW ook inspectie uit op het arbeidsrisico PSA. Met de [zelfinspectie-tool](#) seksuele intimidatie van de Inspectie SZW check je of je organisatie voldoet aan de wettelijke eisen. De Inspectie SZW onderzoekt dus geen individuele zaken rond seksuele intimidatie. Een vakbond, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de Inspectie SZW wél verzoeken om een onderzoek in de organisatie te doen naar het beleid tegen PSA en daarmee dus ook naar beleid tegen seksuele intimidatie.

Op basis van het Burgerlijk Wetboek is het voor een slachtoffer mogelijk om een schadevergoeding te eisen van de veroorzaker of om andere maatregelen af te dwingen bij de werkgever. Er geldt een algemeen verbod tegen "enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd."

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.

1.
Trek een grens en
bespreek het gedrag

2.
Praat erover met
emand die je vertrouwt

3.
Gebeurtenissen
vastleggen

4.
Melding maken

5.
Klacht indienen

Seksuele intimidatie is een gevoelig onderwerp waarbij schaamte vaak een rol speelt. Het kan daarom lastig zijn zelf actie te ondernemen. Maar seksuele intimidatie kan echt ernstige gezondheidsrisico's met zich meebrengen. Daarom is het belangrijk om zo'n situatie niet te negeren.

Ook als de sfeer met collega's goed is, kunnen er (onbewust) situaties ontstaan waardoor jij je seksueel geïntimideerd voelt. Het is belangrijk dat je voor jezelf een grens stelt van wat je wel en niet acceptabel vindt. Als iemand (zelfs al is dat onbewust) die grens overtreedt, kun je dat bespreken met deze persoon. Het kan daarbij helpen om dit **gesprek voor te bereiden** met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Als de leidinggevende jou niet steunt of zelf degene is die jou seksueel intimideert, dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie die je met collega's hebt niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.

Trek
besprek

PRAKTISCHE TIPS OM HET GESPREK AAN TE GAAN

KADER SLUITEN ✕

- Blijf rustig en praat in de ik-vorm: “ik vind het vervelend dat...” of “ik voel me...”.
- Vertel welk gedrag je vervelend vindt en wat dit met jou doet.
- Bedenk dat je niet hoeft te verdedigen dat je dit zo voelt.
- Soms realiseert de ander zich niet wat voor effect zijn/haar gedrag op jou heeft.
- De situatie kan dan worden opgelost door een goed gesprek.

Seksue
onderr
om zo

Ook als de steer met collega's goed is, kunnen er (onbewust) situaties ontstaan waardoor jij je seksueel geïntimideerd voelt. Het is belangrijk dat je voor jezelf een grens stelt van wat je wel en niet acceptabel vindt. Als iemand (zelfs al is dat onbewust) die grens overtreedt, kun je dat bespreken met deze persoon. Het kan daarbij helpen om dit **gesprek voor te bereiden** met iemand die je vertrouwt. Je kunt hierbij bijvoorbeeld hulp vragen van je leidinggevende, andere collega's of een vertrouwenspersoon. Als de leidinggevende jou niet steunt of zelf degene is die jou seksueel intimideert, dan kun je het ook bespreken met een andere (hogere) leidinggevende of HR.

Soms is deze stap niet voldoende, of is deze stap moeilijk omdat de relatie die je met collega's hebt niet goed genoeg is om dit gesprek aan te gaan.

te
griek

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.



Neem iemand in vertrouwen. Dit kan iemand **binnen** de organisatie zijn, zoals je leidinggevende of een collega die je vertrouwt. Maar ook **buiten** de organisatie zijn er mensen en instanties waar je terecht kunt voor steun bij het ondernemen van actie tegen seksueel ongewenst gedrag.

Heeft je organisatie een [vertrouwenspersoon](#)? Zoek dan contact met deze persoon. Een vertrouwenspersoon kan je helpen bedenken wat je het beste kunt doen om de seksuele intimidatie te doen stoppen. Op basis van een vertrouwelijk gesprek ondersteunt en adviseert de vertrouwenspersoon je.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.

KADER SLUITEN ✕

INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
 - Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
 - HR of Personeelszaken
 - Vertrouwenspersoon
 - Bedrijfsmaatschappelijk werk
 - De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
 - Bedrijfsarts
 - Klachtencommissie
- Neer
vertr
kunt
• Zoek
doer
vertr



EXTERNE PARTIJEN

SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) (Kennisdossier Seksuele Grensoverschrijding) vind je nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Bij het College kan je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever is namelijk verplicht je tegen seksuele intimidatie te beschermen. Als je niet je werkgever wilt aanklagen, maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, kun je dat beter intern binnen je eigen organisatie aankaarten. Ook werkgevers kunnen zich voor advies tot het College voor de Rechten van de Mens wenden.

CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kan je [aangifte](#) doen bij de politie. Kaart de zaak in dat geval óók aan bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kan er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.



Het kan handig zijn om gebeurtenissen vast te leggen. Schrijf precies op wat er gebeurt, wanneer, met wie en waar. Zodoende heb je voor jezelf een overzicht van wat er is gebeurd en hoe dit jouw functioneren beïnvloedt. Dit kan je helpen om het gesprek aan te gaan met een hulpverlener of instantie.

Probeer na te gaan of anderen ook last hebben (gehad) van dezelfde persoon. Je kunt dan eventueel samen actie ondernemen.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.



Je kunt op verschillende manieren melding maken van seksueel ongewenst gedrag. Dit kan bij de leidinggevende, het bedrijfsmaatschappelijk werk, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad. Je kunt ook een formele klacht indienen. Dat doe je als je er informeel niet uitkomt. Vaak is er een klachtencommissie binnen je eigen organisatie, en soms is er een klachtencommissie op brancheniveau. Laat je hier bij voorkeur ondersteunen door een vertrouwenspersoon.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

**IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD**

**MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD**

**WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?**

Hieronder staat een stappenplan dat je kan helpen bij het tegengaan van seksuele intimidatie.



Bekijk de klachtenregeling van jouw organisatie (als deze bestaat) en kijk wat de cao over seksuele intimidatie zegt.

Een vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan een klacht indienen bij de [Inspectie SZW](#). Deze klachten worden altijd in behandeling genomen. De Inspectie neemt geen klachten van individuele medewerkers in behandeling. Meldingen of klachten van individuele werknemers worden door de Inspectie SZW wel betrokken in de risicoanalyses, om te bepalen bij welke bedrijven en sectoren de Inspectie gaat controleren.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie in een vroeg stadium wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van een slachtoffer kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.
Steun de seksueel
geïntimideerde collega

2.
Bespreek het gedrag met collega's
of een vertrouwenspersoon

3.
Bespreek het gedrag
met leidinggevende

Het is van belang om de collega die seksueel geïntimideerd wordt zo veel mogelijk te steunen. Dat kan op verschillende manieren. Het begint met een luisterend oor bieden aan het slachtoffer. De volgende tips kunnen daarbij helpen:

- Neem het slachtoffer serieus;
- Toon medeleven, maar overdrijf niet;
- Probeer goed te luisteren en kijk wat jij zou kunnen doen, of waar het slachtoffer hulp bij moet inschakelen van anderen.

Ook is het belangrijk voorbeeldgedrag te vertonen. Spreek een collega er daarom op aan als deze seksueel ongewenst gedrag laat zien. Gebruik hierbij altijd de ik-vorm: bijvoorbeeld: 'ik zag net dat je... en dat vind ik echt niet kunnen'. Soms realiseert iemand zich niet wat voor effect zijn/haar gedrag op de ander heeft.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie in een vroeg stadium wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van een slachtoffer kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.
Steun de seksueel
geïntimideerde collega

2.
Bespreek het gedrag met collega's
of een vertrouwenspersoon

3.
Bespreek het gedrag
met leidinggevende

Soms is het lastig om in je eentje actie te ondernemen als je het idee hebt dat een collega seksueel geïntimideerd wordt. Je kunt de situatie dan bespreken met één of meerdere collega's, je leidinggevende of advies vragen aan een [vertrouwenspersoon](#) binnen de organisatie. Daarnaast zijn er ook **externe** organisaties die steun kunnen bieden bij dergelijke situaties. Aarzel niet om iemand te raadplegen voor advies.



EXTERNE PARTIJEN

SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) (Kennisdossier Seksuele Grensoverschrijding) vind je nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Bij het College kan je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever is namelijk verplicht je tegen seksuele intimidatie te beschermen. Als je niet je werkgever wilt aanklagen, maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, kun je dat beter intern binnen je eigen organisatie aankaarten. Ook werkgevers kunnen zich voor advies tot het College voor de Rechten van de Mens wenden.

CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kan je [aangifte](#) doen bij de politie. Kaart de zaak in dat geval óók aan bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kan er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie in een vroeg stadium wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Als collega van een slachtoffer kun je een belangrijke rol spelen in dit proces.

1.

Bespreek het gedrag met collega's
of een vertrouwenspersoon

2.

Steun de seksueel
geïntimideerde collega

3.

Bespreek het gedrag
met leidinggevende

Als je collega die seksueel geïntimideerd wordt zelf geen last ondervindt of geen actie wil ondernemen, kan het voor jou nog steeds belangrijk zijn om het probleem aan te kaarten. Je kunt dan in gesprek gaan met je leidinggevende of advies vragen aan een vertrouwenspersoon.

In het geval van structurele problemen kun je dit ook met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiger bespreken.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid impliceert dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.

1.
Voorkomen is beter
dan genezen

2.
Voorbeeldgedrag

3.
Steun de
seksueel geïntimideerde

4.
Zorg voor een
duidelijk proces

Het is belangrijk dat seksuele intimidatie wordt voorkomen, dan wel in een vroeg stadium wordt (h)erkend en opgelost. Hoe langer de situatie voortduurt, hoe moeilijker het is om tot een goede oplossing te komen. Slachtoffers (en getuigen) van seksuele intimidatie weten vaak niet wat zij ermee aan moeten. Seksuele intimidatie ligt gevoelig. Het gaat vaak gepaard met zaken als schaamte en onbegrip. Ook is het privacy gevoelig en is er veelal onvoldoende kennis voorhanden over hoe met dit soort situaties om te gaan. Ongewenst seksueel gedrag op het werk is dan ook vaak moeilijker te beïnvloeden dan bijvoorbeeld pesten.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid impliceert dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.



Als eerste is het belangrijk dat je als organisatie uitstraalt dat ongewenst gedrag absoluut niet getolereerd wordt. Zorg daarnaast dat het management en leidinggevenden voorbeeldgedrag vertonen. Het is belangrijk om op de hoogte te zijn van de verplichtingen die voortvloeien uit de **Arbowet**. Het beleid dient primair gericht zijn op de preventie van seksuele intimidatie. Leg daarom gedragsregels vast en zorg ook dat deze zichtbaar zijn en leven onder de medewerkers. Faciliteer voorlichting over ongewenst gedrag en stimuleer werknemers om dit bij te wonen. Stel een [vertrouwenspersoon](#) aan waar werknemers te allen tijde terecht kunnen met al hun vragen.



KADER SLUITEN ✕

WAT ZEGT DE WET?

Sinds 1994 is seksuele intimidatie onderdeel van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Seksuele intimidatie valt in de Arbowet samen met onderwerpen als agressie, geweld, discriminatie en pesten onder de term 'psychosociale arbeidsbelasting' (PSA). Werkgevers zijn op grond van de Arbowet verplicht om te zorgen dat deze vorm van arbeidsbelasting wordt voorkomen of beperkt: ze moeten in het arbeidsomstandighedenbeleid van hun organisatie aangeven hoe ze dat gaan doen. Om dit goed te kunnen doen zijn organisaties verplicht om de risico's op onder andere seksuele intimidatie in kaart te brengen in een Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). In een plan van aanpak, dat gebaseerd is op de RI&E, moeten maatregelen worden opgenomen ter voorkoming van seksuele intimidatie. Medewerkers moeten vervolgens worden voorgelicht over de risico's en de maatregelen die het bedrijf heeft getroffen. De werkgever dient al deze acties aantoonbaar uit te voeren. Verder dient hij toe te zien op de naleving door de medewerkers van de instructies en voorschriften, die erop gericht zijn het risico op seksuele intimidatie te voorkomen of beperken.

In het kader van de Arbowet voert de Inspectie SZW ook inspectie uit op het arbeidsrisico PSA. Met de [zelfinspectie-tool](#) seksuele intimidatie van de Inspectie SZW check je of je organisatie voldoet aan de wettelijke eisen. De Inspectie SZW onderzoekt dus geen individuele zaken rond seksuele intimidatie. Een vakbond, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) kan de Inspectie SZW wél verzoeken om een onderzoek in de organisatie te doen naar het beleid tegen PSA en daarmee dus ook naar beleid tegen seksuele intimidatie.

Op basis van het Burgerlijk Wetboek is het voor een slachtoffer mogelijk om een schadevergoeding te eisen van de veroorzaker of om andere maatregelen af te dwingen bij de werkgever. Er geldt een algemeen verbod tegen "enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd."

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid impliceert dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.



Zorg dat je op de hoogte bent van wat er speelt onder medewerkers, want door de beladenheid van het onderwerp wordt seksuele intimidatie nogal eens in het roddelcircuit besproken. Als een normaal functionerende medewerker gedrag gaat vertonen dat gekenmerkt wordt door vermijdingsgedrag, teruggetrokkenheid of gebrek aan initiatief, dan kan er iets aan de hand zijn. Negeer signalen niet! Het begint met een luisterend oor bieden aan het slachtoffer. Indien nodig kan je het slachtoffer doorverwijzen naar anderen **binnen de organisatie** of naar **externe organisaties**. Bespreek de signalen ook met de medewerker die zich mogelijk aan ongewenste gedragingen schuldig maakt en wijs hem of haar op de mogelijke gevolgen van dit gedrag.

Lastige onderwerpen, zoals seksuele intimidatie, kun je bespreekbaar maken door bijvoorbeeld voorlichting te faciliteren en medewerkers te stimuleren deze bij te wonen. Als een bepaald thema onder de aandacht wordt gebracht, zal het gaan leven en zullen medewerkers er vanzelf meer over spreken en er onderling op letten. Als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie, dus vertoon ook voorbeeldgedrag. Wees je bewust van hoe je gedrag op collega's over kan komen.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen.

Veiligheid

KADER SLUITEN ✕

INTERNE PARTIJEN

Je kunt bij verschillende partijen binnen de organisatie terecht:

- Direct leidinggevende, of hogere/andere leidinggevende
- Collega's, zowel directe als van andere afdelingen
- HR of Personeelszaken
- Vertrouwenspersoon
- Bedrijfsmaatschappelijk werk
- De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Bedrijfsarts
- Klachtencommissie

Zorg dat
seksuele
verton
hand z
doorve

medewerker die zich mogelijk aan ongewenste gedragingen schuldig maakt en wijs hem of haar op de mogelijke gevolgen van dit gedrag.

Lastige onderwerpen, zoals seksuele intimidatie, kun je bespreekbaar maken door bijvoorbeeld voorlichting te faciliteren en medewerkers te stimuleren deze bij te wonen. Als een bepaald thema onder de aandacht wordt gebracht, zal het gaan leven en zullen medewerkers er vanzelf meer over spreken en er onderling op letten. Als leidinggevende heb je een voorbeeldfunctie, dus vertoon ook voorbeeldgedrag. Wees je bewust van hoe je gedrag op collega's over kan komen.



EXTERNE PARTIJEN

SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) (Kennisdossier Seksuele Grensoverschrijding) vind je nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Bij het College kan je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever is namelijk verplicht je tegen seksuele intimidatie te beschermen. Als je niet je werkgever wilt aanklagen, maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, kun je dat beter intern binnen je eigen organisatie aankaarten. Ook werkgevers kunnen zich voor advies tot het College voor de Rechten van de Mens wenden.

CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kan je [aangifte](#) doen bij de politie. Kaart de zaak in dat geval óók aan bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kan er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

WAT KUN JE TEGEN SEKSUELE INTIMIDATIE DOEN?

Terug naar beginscherm
wegwijzer **seksuele intimidatie**



STAP 3

IK WORD SEKSUEEL
GEÏNTIMIDEERD

MIJN COLLEGA WORDT
SEKSUEEL GEÏNTIMIDEERD

WAT KAN IK ALS LEIDINGGEVENDE DOEN
OM SEKSUELE INTIMIDATIE TE VOORKOMEN?

Het creëren van een veilige werkplek voor werknemers is voor elke organisatie van groot belang en wettelijk verplicht. Naast dat de werkplek gezond en fysiek veilig moet zijn, moet er ook psychische en sociale veiligheid heersen. Veiligheid impliceert dat de werkplek vrij is van bedreiging, intimidatie, pesterij en dwang.

1.

Voorkomen is beter
dan genezen

2.

Voorbeeldgedrag

3.

Steun de
seksueel geïntimideerde

4.

Zorg voor een
duidelijk proces

Het is belangrijk om een protocol of gedragsregels over gewenst en ongewenst gedrag op het werk te ontwikkelen, voor het geval er ondanks de preventieve maatregelen toch incidenten plaatsvinden. Door de beladenheid van het onderwerp is het prettig om richtlijnen achter de hand te hebben over wat de mogelijke acties zijn in het geval seksuele intimidatie toch voorkomt. Daarnaast kiezen veel organisaties ervoor om een (interne of externe) vertrouwenspersoon aan te stellen. Stel ook een (onafhankelijke) klachtencommissie aan. Deze commissie onderzoekt formele klachten door de direct betrokkenen en eventuele getuigen te horen (hoor en wederhoor) en bepaalt of de klachten gegrond zijn. Een klachtencommissie is adviserend, en brengt advies uit aan het management/de directie. Op basis daarvan zal de organisatie maatregelen nemen. Wat voor de één onschuldig is, kan voor de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren worden. Het is hierin belangrijk dat de perceptie van het slachtoffer serieus genomen wordt. Er zijn diverse **externe** organisaties die steun en advies kunnen bieden bij dit soort situaties, aarzel niet om zo'n organisatie te raadplegen.



EXTERNE PARTIJEN

SLACHTOFFERHULP NEDERLAND

[Slachtofferhulp Nederland](#) helpt na een misdrijf, verkeersongeluk of seksueel misbruik. Ben jij slachtoffer, getuige of nabestaande? Slachtofferhulp Nederland ondersteunt slachtoffers op juridisch, praktisch of emotioneel gebied. Hulp is altijd gratis en in de buurt.

RUTGERS

Op de website van [Rutgers](#) (Kennisdossier Seksuele Grensoverschrijding) vind je nieuws, opiniestukken en onderzoeksresultaten rond seksuele grensoverschrijding.

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

Het [College](#) bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten door onderzoek, advies, voorlichting en monitoring. Bij het College kan je een klacht indienen over je werkgever. Je werkgever is namelijk verplicht je tegen seksuele intimidatie te beschermen. Als je niet je werkgever wilt aanklagen, maar wel de collega die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, kun je dat beter intern binnen je eigen organisatie aankaarten. Ook werkgevers kunnen zich voor advies tot het College voor de Rechten van de Mens wenden.

CENTRUM SEKSUEEL GEWELD

Het [centrum](#) biedt dag en nacht hulp aan iedereen die kort geleden een aanranding of verkrachting heeft meegemaakt.

POLITIE

- Aangifte: bij strafbare vormen van seksuele intimidatie (zoals aanranding en verkrachting) kan je [aangifte](#) doen bij de politie. Kaart de zaak in dat geval óók aan bij je werkgever!
- (Anonieme) melding: je kan er ook voor kiezen om alleen een melding te doen bij de politie om een dossier op te bouwen. De politie doet geen verder onderzoek, maar de zaak wordt wel geregistreerd. Dit kan helpen bij een eventuele volgende keer. Je kunt [online een \(anonieme\) melding](#) doen. Als je je persoonsgegevens achter laat, zal de politie contact met je opnemen voor aanvullende informatie en advies. Als je geen gegevens achter wilt laten, zal de politie ook geen contact met je opnemen. Je melding wordt wel opgenomen in het politiesysteem.

WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

INLEIDING

VERANTWOORDING

ONTWIKKELING VAN DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE

TNO heeft in opdracht van het ministerie van SZW de Wegwijzer Seksuele intimidatie ontwikkeld. Hiervoor is samengewerkt met Bezemer Kuiper & Schubad en Impact & IVP.

JE MAG DE WEGWIJZER SEKSUELE INTIMIDATIE VRIJ GEBRUIKEN

Je mag alle tips uit de Wegwijzer Seksuele intimidatie vrij gebruiken voor het aanpakken van seksuele intimidatie in jouw organisatie. Maar let op: als de Wegwijzer doorverwijst naar externe pagina's, kunnen andere regels gelden. Aan de inhoud van deze wegwijzer kunnen geen rechten worden ontleend.

DEEL JOUW ERVARINGEN

Wij horen graag jouw ervaringen met het gebruik van de Wegwijzer en suggesties voor verbetering via PSA-tools@tno.nl. Vermeld in je e-mail dat het om de Wegwijzer Discriminatie gaat.

Een gedragscode kan helpen om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer te voorkomen en te bestrijden. De [Handreiking gedragscode \(on\)gewenste omgangsvormen](#) biedt handvatten voor het opstellen of verbeteren van zo'n gedragscode (on)gewenste omgangsvormen.

Nuttige websites:

- [Slachtofferhulp Nederland](#)
- [Rutgers](#)
- [College voor Rechten van de Mens](#)
- [Centrum Seksueel Geweld](#)
- [Zelfinspectietool van de Inspectie SZW](#)
- [Inspectie SZW](#)

Er zijn naast deze wegwijzer ook andere wegwijzers:

- [Wegwijzer Pesten](#)
- [Wegwijzer Discriminatie](#)
- [Wegwijzer Agressie](#)
- [Wegwijzer Ongewenst gedrag](#)
- [Wegwijzer Vertrouwenspersoon](#)