

# #METOO

Advocaat en mediator bij  
Zwezerijnen Advocatuur



barbara@zwezerijnen-advocatuur.nl,  
030 6876181

Lekker actueel onderwerp... #metoo. Volop in de pers en een goed gespreksonderwerp tijdens borrels. Maar is het wel zo actueel? In mijn praktijk heb ik afgelopen jaren toch best regelmatig te maken gehad met zaken waarin sprake was van een vorm van seksuele intimidatie. Zaken waarbij ik zowel werknemers als werkgevers bijstond. Vooralsnog kan ik niet zeggen dat ik een piek in dergelijke zaken kan waarnemen, sinds de #metoo hype. Maar wellicht is het nog veel te vroeg om dergelijke conclusies te trekken.

Het positieve aan de hype vind ik dat het onderwerp bespreekbaar wordt. Want het blijven heel lastige zaken. Wat het heel lastig maakt, is enerzijds het bewijs. Hoe bewijs je dat er sprake was van seksuele intimidatie, maar vaak nog veel lastiger, hoe bewijs je dat er niets is gebeurd? Een ander aspect wat dergelijke zaken zeer complex maakt, is de beleving van het slachtoffer. Wat voor de één heel intimiderend is, is voor de ander geen enkel probleem.

*'Wat voor de één heel intimiderend is, is voor de ander geen enkel probleem'*

Van werkgevers wordt verwacht dat ze zorg dragen voor een veilige werkplek voor al hun werknemers. Onder een veilige werkplek wordt niet alleen verstaan een werkplek met veilige machines, ergonomische bureaustoelen en in hoogte verstelbare tafels. Onder een veilige werkplek wordt ook een mentaal/emotioneel veilige werkplek verstaan, dus een werkplek waar werknemers niet worden blootgesteld aan onder meer pesten, discriminatie en seksuele intimidatie.

Werkgever zullen hierover iets moeten opnemen in de Risico-Inventarisatie en Evaluatie. Bij voorkeur worden de geïnventariseerde risico's ook uitgewerkt in beleid. Is er bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon (intern of extern) waar werknemers naar toe kunnen gaan? Wat is de handelwijze als je als werkgever geconfronteerd wordt met een beschuldiging aan het adres van één van de werknemers? Als ik de jurisprudentie van het afgelopen jaar bekijk, dan is mijn voorzichtige conclusie dat rechters als snel tot het oordeel komen dat sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Of dit grensoverschrijdende gedrag reden is voor ontslag, hangt af van de ernst van de feiten, de vraag of werknemer eerder door de werkgever is gewaarschuwd, of er beleid is geformuleerd en bijkomende omstandigheden, zoals de hiërarchische verhoudingen, leeftijdsverschil, etc. Het verweer dat het nu eenmaal bedrijfscultuur is of de sfeer op de afdeling, daar kom je als werkgever niet snel mee weg.

Voor werkgevers is het in ieder geval van belang om op te treden, op het moment dat ze informatie krijgen over (vermeende) seksuele intimidatie. Doe je als werkgever niets, terwijl je weet dat er iets speelt, dan zou het slachtoffer ervoor kunnen kiezen om de werkgever aansprakelijk te stellen. De werkgever heeft immers niet gezorgd voor een veilige werkplek!

*Barbara*