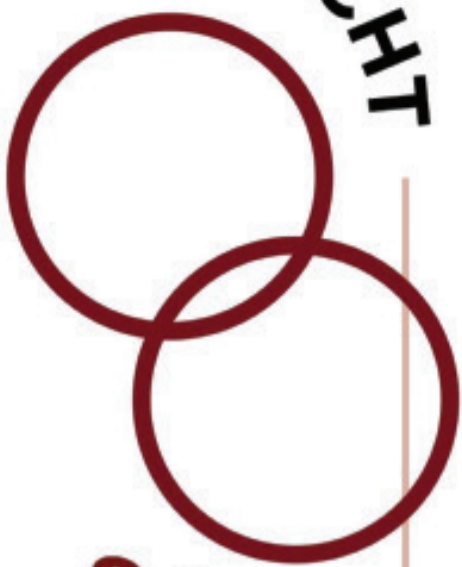


# HOE RECHT IS RECHT



## **ARTIKEL 8. SEKSUEEL MOLEST OP DE WERKVLOER**

**DWT 2/3 FEBRUARI 2022**

*Beste lezers, in onze rubriek 'Hoe recht is recht' heeft de Stichting Ilse Henar-Hewitt gemeend om de gemeenschap, maar in het bijzonder de vrouw zoveel mogelijk in te lichten over onderwerpen die nagenoeg dagelijks voorkomen. N.a.v. signalen die wij vanuit de gemeenschap hebben gehad hebben wij gemeend heden het onderwerp seksueel molest op de werkvloer aan een nadere beschouwing te onderwerpen.*

### **Seksueel molest op de werkvloer**

#### **Wat is seksueel molest op de werkvloer?**

Onder seksueel molest op de werkvloer worden zowel seksueel geweld als seksuele intimidatie op het werk verstaan.

Onder **seksueel geweld** op de werkvloer vallen voorvalen van *onacceptabel* gedrag en praktijken — zowel een geïsoleerd geval als herhaald

- waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid, inclusief het pesten met het doel tot lichamelijke, psychologische of seksuele schade.

**Seksuele intimidatie** op het werk omvat *ongevraagde of ongewenste* seksuele handelingen en gedragingen of de situatie waarbij een persoon naar een derde persoon toe een ongevraagde of ongewenste seksuele toenadering zoekt of ongewenst solliciteert naar seksuele gunsten of de derde persoon anderszins seksueel benadert en:

(a) deze derde persoon redelijke gronden heeft om aan te nemen dat bij een afwijzing van de toenadering of het verzoek of de afkeuring van de benadering, hij of zij nadeel zal ondervinden met betrekking tot zijn of haar werkgelegenheid of toekomstige werkgelegenheid;

(b) deze persoon daadwerkelijk benadeeld wordt met betrekking tot zijn of haar

werkgelegenheid na een afwijzing van de toenadering of het verzoek of de afkeuring van de benadering.

#### **Voorbeelden van seksueel molest**

Het maken van suggestieve opmerkingen van seksuele aard en/of onbehoorlijke grappen zoals:

-Het aandringen om afspraakjes buiten werktijd te maken;

- vragen naar seksuele diensten waarbij gesuggereerd wordt dat uit het verlenen van die diensten, privileges en/of promoties zouden voortvloeien;

- Het maken van seksueel suggestieve of obscene gebaren of het werpen van dergelijke blikken;

-Onnodige aanrakingen, situaties creëren om tegen het lichaam van de persoon aan te komen;

-Het tonen of verspreiden van pornografisch materiaal of ophangen van posters van naakte of halfnaakte vrouwen op de werkplek;

-Grijpen naar de geslachtsorganen, kietelen, op de bil slaan, proberen te zoenen.

Hieronder vallen tevens het bedreigen, belachelijk maken, intimideren of chanteren van werknemers die niet willen ingaan op het bovenstaande.

#### **Seksueel molest heeft een subjectief element**

Er is sprake van een subjectief element daar bepaalde gedragingen individuele reacties oproepen. In deze is niet de intentie van de dader doorslaggevend om een gedrag als ongewenst te beschouwen, maar de wijze waarop de ontvanger het ervaart.

Als een vrouw zegt of laat merken dat ze een bepaalde manier van bejegening niet prettig vindt, dan zou dit gerespecteerd moeten worden. De dader heeft daarnaast een eigen verantwoordelijkheid om zijn gedrag achterwege te laten wanneer redelijkerwijze begrepen moet worden, dat betrokkene dat gedrag ongewenst vindt.

Seksueel molest is een vorm van discriminatie in de man-vrouw verhouding, daar mannelijke daders (in het algemeen) hun mannelijke collega's niet op dezelfde wijze zullen molesteren.

#### **Wat zijn de gevolgen/ effecten van seksueel molest?**

-Geestelijke en lichamelijke klachten;

Seksueel molest heeft negatieve gevolgen voor de gezondheid van het slachtoffer, welke zich uit in o.m. hoofdpijn, stress, maagklachten enz..

-Verlies van zekerheden van het slachtoffer;

In de 'voor wat hoort wat'

situaties kan het afwijzen van de gedragingen leiden tot verminderde kansen op promotie en zelfs ontslag, welke mogelijk nadelige gevolgen kan hebben voor de carrière van het slachtoffer.

-Vermeerdering van kosten voor het bedrijf;

Een vermindering van werkprestatie van het slachtoffer, vanwege o.m. veelvuldige ziektemeldingen, verminderde werklust, slechte concentratie, demotivatie, welke kan leiden tot achteruitgang in zowel de kwaliteit als kwantiteit van het werk m.a.w. productieverlies.

#### **Wie kunnen slachtoffers en wie kunnen daders zijn?**

-Slachtoffers:

Over het algemeen zijn vrouwen slachtoffers van seksueel molest, maar het kan ook mannen overkomen. Iedere vrouw kan in aanraking komen met seksueel molest. De kwetsbaarheid van vrouwen is niet afhankelijk van haar uiterlijk.

De meest kwetsbare vrouwen zijn:

-gescheiden vrouwen, weduwen of ongehuwden/alleenstaanden;

-jonge vrouwen die pas intreden op de arbeidsmarkt;

-sociaal zwakkeren en vrouwen in financieel afhankelijke relaties;

-vrouwen werkzaam in bedrijven en/of op afdelingen en/of beroepen waar traditioneel meer mannen werken.

-Daders:

Ook hier zijn er geen typische kenmerken te onderscheiden. Het kunnen mannen zijn in een zodanige machtspositie, die hun macht geven over hun ondergeschikten c.q. slachtoffers. Het kunnen o.m. zijn collega's, stafleden, directe chefs, directieleden, bedrijfseigenaren of klanten.

Stichting Ilse Henar-Hewitt

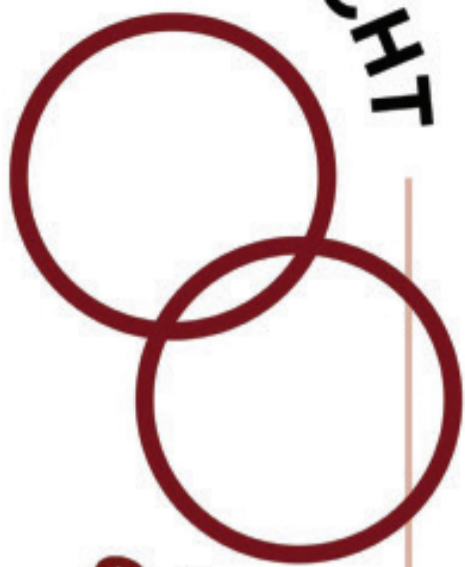
[www.ilsehenar-vrouwenrechten.sr](http://www.ilsehenar-vrouwenrechten.sr)

Telefoonnummer (+597) 433041

Mobielfnummer (+597) 8583419

Verlengde Gemenelandsweg 132b PARAMARIBO

# HOE RECHT IS RECHT



## Waar kan het plaatsvinden?

Seksueel molest op de werkvloer kan in alle situaties voorkomen die aan het werk gerelateerd zijn zoals:

- in het bedrijf/ bij de overheidsinstantie, op elke afdeling;
- via de telefoon;
- tijdens dienstreizen in het binnen- en buitenland;
- tijdens trainingen, conferenties, seminars, workshops;
- en nu met thuiswerken door de Covid situatie ook digitaal.

Het molest kan ook als nasleep hebben dat slachtoffers door de dader thuis en/of op straat wordt gemolesteerd.

## Klachtenprocedure

Een belangrijk instrument om seksueel molest op de werkvloer te voorkomen en bestrijden is het vaststellen van een klachtenreglement die op alle werknemers in het bedrijf van toepassing is. Hier zijn onderdeel van: het bevorderen van de bewustwording over dit thema en het klachtenreglement, het instellen van de structuren van een vertrouwenspersoon, voor begeleiding aan het slachtoffer,

en een klachtencommissie voor het onderzoeken van formele klachten.

De belangrijkste **taken van een klachtencommissie** die met het onderzoek naar eventueel gepleegd seksueel molest is belast zijn:

- 1.Het horen van de aanklager, de beklaagde en eventueel getuigen;
- 2.Het adviseren omtrent de te nemen maatregelen;
- 3.Het volgen van de ontwikkelingen na afhandeling van de klacht zodat de aanklager

geen vervelende gevolgen ondervindt van het aangeven van de klacht.

*Mocht u vragen hebben over dit artikel of zoekt u hulp aangaande dit onderwerp of andere onderwerpen, dan bent u bij ons welkom. Ons kantoor is gevestigd aan de Verlengde Gemeenlandsweg 132b. U kunt ons telefonisch bereiken op 8583419/433041 of mailen naar [stgilsehenarhewitt@yahoo.com](mailto:stgilsehenarhewitt@yahoo.com) voor een afspraak.*

*Stichting Ilse Henar-Hewitt onder redactie van prof. mr.dr. M.A. Veira, hoogleraar Privaatrecht met accent op het Erfrecht verbonden aan de Anton De Kom Universiteit van Suriname.*

Stichting Ilse Henar-Hewitt

[www.ilsehenar-vrouwenrechten.sr](http://www.ilsehenar-vrouwenrechten.sr)

Telefoonnummer (+597) 433041

Mobielfnummer (+597) 8583419

Verlengde Gemeenlandsweg 132b PARAMARIBO