

# Dit kun je als leidinggevende zelf doen voor een veilige werkomgeving

Voorkomen is beter dan genezen: zo voorkom je seksuele intimidatie binnen jouw bedrijf.

DOOR [LEONIE COLLOMBON](#) / 19/01/2022



GETTY IMAGES

Seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer is een onderwerp dat - helaas- regelmatig terugkeert in het nieuws. Toch worden slachtoffers vaak nog niet serieus genomen. Hoe spoor je dit gedrag als leidinggevende op, en beter nog: hoe voorkom je het?

## Zo voorkom je seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer als leidinggevende

16 procent van alle Nederlanders werd in 2021 slachtoffer van seksueel overschrijdend gedrag op de werkvloer, volgens [het College voor de Rechten van de Mens](#). Op z'n minst 16 procent, want veel slachtoffers maken überhaupt geen melding. Uit angst niet serieus genomen te worden, of omdat ze bang zijn hun baan te verliezen. Die 16 procent kan dus zomaar nog vele malen hoger zijn.

Laura Adèr, Co-director van Fairspace, werkt met haar organisatie aan veilige openbare ruimtes waarbij er geen plek is voor seksueel grensoverschrijdend gedrag, homofobie of racisme. Een eerste stap naar de oplossing? Dat is volgens haar voorkomen, in plaats van genezen. En die verantwoordelijkheid ligt bij de leidinggevende, manager of CEO van het bedrijf. Ader: 'Een werkgever is bij wet verplicht om een veilige werkomgeving voor zijn of haar team te creëren, en daar hoort het voorkomen van seksueel overschrijdend gedrag bij. Het is aan de werkgever zelf om uit te zoeken hoe. Daar bestaat geen handleiding voor, maar is de verantwoordelijkheid van een leider.'

## Voorkomen is beter dan genezen

**Voorkomen is beter dan genezen, benoem je. Hoe voorkom je dit gedrag als leidinggevende?**

'Idealiter is genezen niet nodig, want dat zou betekenen dat je als leidinggevende een bedrijf bestuurt waarin er geen sprake is van seksuele intimidatie. Om dit te bereiken moet het het onderwerp altijd op de agenda staan. Niet enkel wanneer het groot in de media wordt uitgemeten, maar juist ook wanneer het landelijk minder aan de hand is. Zo laat je zien dat het een belangrijk speerpunt voor je is. Maak (seksuele) veiligheid op de werkvloer onderdeel van de *core values* van je bedrijf, maak een beleid en protocollen en neem het ook mee in sollicitatiegesprekken met potentiële nieuwe werknemers. Zorg ervoor dat iedereen het onderwerp op diens radar heeft staan, en wees zelf ook actief in het opsporen ervan.'

ADVERTENTIE - LEES HIERONDER VERDER

---

## **Hoe pak je dat als leidinggevende aan, het opsporen van overschrijdend gedrag?**

'Laat medewerkers jaarlijks een enquête invullen, waarbij ze (anoniem) kunnen aangeven of ze zich veilig voelen op de werkvloer. Hoe vaker je het onderwerp op de agenda zet, hoe groter het vertrouwen van je team wordt. Die transparantie is van ongekend belang: door het onbekende weg te halen stappen stappen slachtoffers sneller naar je toe om verkeerd gedrag te melden. Deze barrière is daarnaast weg te halen door een officieel meldpunt in te voeren, en duidelijk te maken hoe dit nummer te bereiken is.'

## **Maakt thuiswerken het opsporen lastiger?**

'Absoluut. Ook met thuiswerken kan grensoverschrijdend gedrag plaatsvinden, in de vorm van intimiderende berichten of telefoontjes. Dit is voor een leidinggevende lastig op te pikken, omdat ze verder van hun team afzitten. Ook hierbij luidt het credo: maak het onderwerp bespreekbaar, zodat medewerkers ook op afstand weten dat het een belangrijk speerpunt van de organisatie is en een melding durven te maken.'

## **Wat kan een werknemer doen als haar leidinggevende zélf de dader van grensoverschrijdend gedrag is?**

'Dan wordt het verhaal nog lastiger. De persoon die je eigenlijk in vertrouwen zou moeten kunnen nemen, is dan juist de dader. Dat levert een scheve machtsverhouding op, en zorgt voor nog meer angst bij het slachtoffer. Wanneer dit het geval is, is het bijhouden van een dossier essentieel. Zorg dat je precies

kunt navertellen wat er wanneer is gebeurd -zo heb je een stevige poot om op te staan. En zoek het hogerop in het bedrijf: vaak staat er boven je leidinggevende nog een contact- of vertrouwenspersoon, die je kan helpen en ondersteunen. Weet wat je rechten zijn.'

*Dit artikel is geschreven naar aanleiding van het nieuws rondom seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen The Voice. Harper's Bazaar is erg geschrokken van dit nieuws, en leeft mee met alle slachtoffers. Onze harten gaan naar hen uit, en we applaudisseren voor hun heldhaftigheid. Door dit onderwerp bespreekbaar te maken, en leidinggevendenden handvatten te bieden hiermee om te gaan, strijden we samen voor een betere wereld waarin iedereen, ongeacht wie je bent of hoe je eruit ziet, zich veilig voelt op de werkvloer.*

---

MEER VAN

## CARRIÈRE

Abortus niet langer een recht in VS

Maartje Niehof van SUPS: 'Andere vrouwen helpen'

ADVERTENTIE - LEES HIERONDER VERDER

Hoe zeg je minder vaak 'sorry' op je werk

Toe aan een andere baan? Zó neem je ontslag

Harper's Bazaar zoekt een stagiair(e)!

Zo verzorg je sociale veiligheid op de werkvloer

5x antwoord op vaak gestelde sollicitatievragen

Voetbalpremies straks gelijk tussen man en vrouw

Marscha Krouwel: 'Mijn werk is mijn leven'

Vermijd deze termen in een goede vacaturetekst

**BAZAAR**<sup>Harpers</sup>



Mode & Juwelen

Cultuur & Reizen

Online masterclasses

Over ons

Abonneren

Tip de redactie

FAQ

Beauty


Carrière

Women of the Year

Contact

Adverteren

Klantenservice

 **Hearst Netherlands -  
Harpers BAZAAR,  
Onderdeel van Hearst  
Netherlands Fashion  
and Beauty Network**

Harpers BAZAAR, Onderdeel van Hearst Netherlands Fashion and Beauty Network

Harper's BAZAAR participeert in diverse affiliate marketing programma's, dat houdt in dat Harper's BAZAAR commissies ontvangt voor aankopen middels links van retailers.

©2022 Hearst Netherlands. All rights reserved.

[Privacyverklaring](#) [Cookiebeleid](#) [Sitemap](#)

**Cookies Keuzes**