

Volkskrant, 3 november 2017
Ingezonden brief mr. Anja Hoffmans

Zo pak je intimidatie aan

Als advocaat, gespecialiseerd in arbeids- en ambtenarenrecht, behandel ik met grote regelmaat zaken waarin (seksuele) intimidatie een rol speelt. Daarbij zijn machtsverhoudingen in werkrelaties aan de orde. De berichten over seksueel misbruik bij defensie onderstrepen dit.

In de wetten die van toepassing zijn op deze situaties is een omgekeerde bewijslast opgenomen: de werknemer die vindt dat er sprake is van seksuele intimidatie, moet feiten aanvoeren die dat aannemelijk maken. Lukt dat, dan verschuift de bewijslast: nu moet de beschuldigde aantonen dat er géén sprake is geweest van (seksuele) intimidatie.

De vraag is natuurlijk of en hoe dat werknemers kan beschermen. Nu wordt vooral aandacht besteed aan de strafrechtelijke kanten. Maar in arbeidsverhoudingen speelt de gelijkebehandelingswetgeving een veel grotere rol. De wetgever verstaat onder seksuele intimidatie: '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.' Dus niet alleen aanranding of verkrachting, maar ook dubbelzinnige opmerkingen of vervelende blikken kunnen seksuele intimidatie opleveren.

Natuurlijk is deze verschuiving van de bewijslast niet de oplossing voor alle zaken waarin sprake is van seksuele intimidatie. Deze verschuiving van de bewijslast kan het slachtoffer wel helpen.

Verklaringen 'van horen zeggen', bijvoorbeeld van hulpverleners, of verklaringen van (ex)-collega's die vergelijkbare ervaringen hebben kunnen ervoor zorgen dat de bewijslast bij de vermeende dader komt te liggen.

Anja Hoffmans, Den Haag