



Welkom in de cursus



Intro overslaan



Seksuele intimidatie

in de werkomgeving
begrijpen

Replay

Klik hier om de cursus te starten



Over de cursus

Inleiding

Doel van de
cursus

Wat haal ik er
uit?

Duur

Welkom in de module Seksuele intimidatie in de werkomgeving begrijpen. In deze module zul je leren wat seksuele intimidatie is, met de nadruk op intimidatie in de werkomgeving.

**Seksuele
intimidatie** in
de werkomgeving begrijpen

Volgende

Wat is seksuele intimidatie

- Seksuele intimidatie is een vorm van discriminatie en omvat ongewenste aandacht van seksuele aard. Het omvat gedragingen die variëren van lichte inbreuken en ergernissen tot feitelijk seksueel misbruik of aanranding. Eender wie van beide geslachten kan een slachtoffer zijn van seksuele intimidatie, en eender wie van beide geslachten kan een dader zijn.
- Seksuele intimidatie omvat ongewenste seksuele avances, verzoeken om seksuele gunsten, of ander verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij:
- Dergelijk gedrag een expliciete of impliciete voorwaarde voor tewerkstelling is;
- Beslissingen rond tewerkstelling gebaseerd worden op het al dan niet toestaan van dergelijk gedrag; of,
- Dergelijk gedrag een nadelige invloed heeft op de werkprestaties van een individu of een intimiderende, vijandelijke en aanstootgevende werkomgeving creëert.
- De term "seksuele intimidatie" omvat gedragingen van werknemers, managers, verkopers en/of klanten die zich inlaten met verbaal of fysiek intimiderend gedrag, waarmee mogelijk een werknemer van de onderneming vernedert of in verlegenheid brengt.

**Seksuele
intimidatie** in
de werkomgeving begrijpen



Wat is een werkomgeving

Een werkomgeving is eender welke omgeving waarin een professionele relatie bestaat. Deze relatie kan veel vormen aannemen:

- collega's
- meerdere-ondergeschikte
- werkgever-werknemer
- verkoper-klant
- mentor-pupil
- rapporterende manager- gerapporteerde
- teamlead-teamlid



Wat wordt bedoeld met “ONGEWENST”?

Eender welk gedrag is ongewenst als de ontvanger er geen toestemming voor geeft en het als beledigend ervaart. Het feit dat de ontvanger of het slachtoffer niet klaagt, wil niet noodzakelijk zeggen of impliceren dat het gedrag gewenst is.

Sommige opmerkingen en/of avances zijn flagrant, cru en inherent beledigend: die zullen nagenoeg altijd als ongewenst beschouwd worden.



De vormen van seksuele intimidatie

Quid Pro
Quo

Vijandige
omgeving

Seksuele
intimidatie in
de werkomgeving begrijpen



De vormen van seksuele intimidatie

Quid pro quo betekent iets terugkrijgen of het ene inruilen voor het andere.

In de werkomgeving vindt *quid pro quo* seksuele intimidatie plaats als seksuele gunsten gevraagd worden in ruil voor eender welk vorm van speciale behandeling op het werk. Een werknemer bedreigen als hij/zij niet ingaat op dergelijke seksuele avances of gunsten is ook seksuele intimidatie. Het "vragen" kan mondeling of onrechtstreeks gebeuren en het "seksuele gedrag" kan mondeling of fysiek zijn. In beide gevallen moet het ongewenst zijn.

**Quid Pro
Quo**

**Vijandige
omgeving**

**Seksuele
intimidatie** in
de werkomgeving begrijpen



De vormen van seksuele intimidatie

Quid Pro
Quo

Vijandige
omgeving

Bekijk onderstaande situaties:

- Een manager informeert een werknemer dat hij/zij zijn/haar job zou verliezen als hij/zij niet ingaat op zijn/haar avances.
- Een manager informeert een werknemer dat hij/zij een betere evaluatie of een promotie zou krijgen als hij/zij ingaat op zijn/haar avances.
- Een manager belooft een werknemer een specifiek project of een rol in ruil voor seksuele gunsten.

De vormen van seksuele intimidatie

Quid Pro Quo

Vijandige omgeving

- Men spreekt van seksuele intimidatie door een vijandige omgeving wanneer mondelinge uitingen of gedrag van seksuele aard plaatsvindt, die als beledigend ervaren wordt en een negatieve invloed heeft op de werkprestaties van de ontvanger, of eender welke werknemer(s).
- Seksuele intimidatie door een vijandige omgeving kan ook intimiderend gedrag omvatten dat gericht is op een individu, of een groep individuen.



De vormen van seksuele intimidatie

Quid Pro Quo

Vijandige omgeving

Bekijk onderstaande voorbeelden:

- Praten over seks
- Obscene grappen vertellen
- Te familiair, cru of beledigend taalgebruik
- Ongevraagd of ongewenst aanraken van eender welk deel van de kleding of het lichaam, of commentaar geven op iemands uiterlijk.
- Praten over of geruchten verspreiden over iemands seksuele voorkeur of seksleven
- Seksueel suggestieve foto's, notities, magazines of tekenfilms tonen
- Seksueel suggestieve gebaren gebruiken
- Staren, in de hoek drijven, volgen, de doorgang versperren of stalken
- Aanhoudend verzoeken om een afspraakje, uitstap, lunch, diner etc.

Vrijwillige relaties

Vrijwillige relaties zijn geen intimidatie als ze door de betrokken personen gewenst zijn. Enkel ongewenst gedrag kan seksuele intimidatie omvatten. Gedrag is ongewenst als de ontvanger het niet op prijs stelt, initieert of het als beledigend ervaart.

Als dergelijk gedrag echter gevoelig ligt bij andere werknemers, wordt het beschouwd als het creëren van een vijandige omgeving en is het daarom ongepast in de werkomgeving.

Als een vrijwillige relatie ophoudt te bestaan, kan gedrag dat ooit gewenst was, nu als ongewenst beschouwd worden. Beide personen in een vrijwillige relatie hebben het recht die eender wanneer te beëindigen, en dat te doen zonder vrees voor vergelding op het werk.

Als, in dergelijke gevallen van beëindigde vrijwillige relaties, een van beide personen gedrag dat eerder gewenst was, nu als ongewenst ervaart, moet de andere persoon dat gedrag stopzetten. Indien het gedrag ondanks dit bezwaar toch wordt aangehouden, wordt dit beschouwd als seksuele intimidatie.

**Seksuele
intimidatie** in
de werkomgeving begrijpen





Seksuele intimidatie vermijden

Welke stappen kunnen werknemers nemen om seksuele intimidatie te vermijden

De dader confronteren

Andere stappen

- 
- Doe niet alsof het niet gebeurd is
 - Informeer de vermeende dader onmiddellijk dat het gedrag ongewenst is
 - Eis dat de intimidatie stopt
 - Zet je eisen kracht bij met een strenge toon en professionele lichaamstaal.

SEKSUELE INTIMIDATIE

Seksuele
intimidatie in
de werkomgeving begrijpen

~~SEKSUELE INTIMIDATIE~~



Het Nultolerantiebeleid van Tech Mahindra

Het doel van het Beleid tegen seksuele intimidatie van Tech Mahindra is om een nultolerantie in te voeren voor discriminatie en een werkomgeving te stimuleren die wederzijds respect aanmoedigt, respectvolle en gelijkgestemde relaties tussen werknemers stimuleert, en die vrij is van alle vormen van seksuele intimidatie bij eender welke werknemer of sollicitant door eender wie, inclusief verkopers of klanten.

SEKSUELE INTIMIDATIE

Seksuele
intimidatie in
de werkomgeving begrijpen

~~SEKSUELE INTIMIDATIE~~



Het Nultolerantiebeleid van Tech Mahindra

- Alle werknemers van de onderneming, zowel management als niet-management, zijn verantwoordelijk voor het verzekeren dat de werkomgeving vrij blijft van seksuele intimidatie.
- Elke werknemer kan een klacht wegens seksuele intimidatie indienen over incidenten die hij/zij persoonlijk heeft ervaren, of over incidenten die hij/zij in de werkomgeving heeft gezien.
- De onderneming streeft ernaar een wettelijke, aangename werkomgeving aan te houden waar alle werknemers hun werk efficiënt kunnen uitvoeren zonder eender welke storing en vraagt dan ook de hulp van alle medewerkers om dit te bereiken.
- Van alle supervisors en managers van de onderneming wordt verwacht dat ze zich houden aan het Beleid tegen seksuele intimidatie van de onderneming.

Het volledige beleid kun je raadplegen via het onderstaande pad:

BMS>Support Function Processes>HR>General>'Policy on Prevention of Sexual Harassment'



SEKSUELE INTIMIDATIE

Seksuele
intimidatie in
de werkomgeving begrijpen

~~SEKSUELE INTIMIDATIE~~



Wat doen...

... als je seksueel geïntimideerd bent of wordt

Elke werknemer die het gevoel heeft seksueel geïntimideerd te zijn of te worden, wordt aangemoedigd om onmiddellijk de vermeende dader te informeren, mondeling of schriftelijk, dat het gedrag ongewenst is. Het wordt aangeraden om eerst deze stap te ondernemen voor zich tot de bevoegde autoriteiten te wenden. In de meeste gevallen is de persoon in kwestie zich niet bewust van het feit dat zijn/haar gedrag beledigend is, en kan hij/zij dankzij deze informatie nog makkelijk zijn/haar gedrag aanpassen opdat dit niet opnieuw gebeurt.





Wat doen...

... als je seksueel geïntimideerd bent of wordt



Als de verbale/geschreven verwittiging aan de vermeende dader geen oplossing biedt voor het probleem, of als deze aanpak niet mogelijk blijkt, dan moet de werknemer onmiddellijk een van de leden van het bevoegde Comité informeren of een e-mail sturen naar

posh@techmahindra.com,

De onderneming zal meteen zo vertrouwelijk mogelijk eender welke beschuldigingen van seksuele intimidatie onderzoeken, en passende corrigerende maatregelen treffen, indien gerechtvaardigd.

Werknemers worden ten eerste aangeraden om alle informatie chronologisch te bewaren (gebeurtenissen met datum, tijd, enz.), samen met de aard van het incident en een beschrijving van de betrokkenen.



Bescherming tegen vergelding

Vergelding omvat het marginaliseren van iemand in de werkomgeving wat betreft zijn/haar rol and verantwoordelijkheden, het sociaal isoleren, en het slachtoffer of iemand dicht bij het slachtoffer fysiek, psychologisch en emotioneel intimideren.

- Vergelding is een ernstige overtreding van het Beleid tegen seksuele intimidatie en Tech Mahindra verbiedt elke vorm van vergelding tegen eender wie een vermeende intimidatie heeft gerapporteerd, of die heeft meegewerkt aan eender welk onderzoek rond een vermeende intimidatie.
- Eender welke persoon die zich vergolden heeft tegen een individu voor het rapporteren van intimidatie zal disciplinaire maatregelen opgelegd krijgen.
- Iedereen die vergelding ondergaat in de vorm van intimidatie, druk om de zaak te laten vallen of bedreigingen voor het rapporteren, het getuigen of het op eender welke andere manier bijdragen aan het onderzoek, moet dat onmiddellijk rapporteren aan het Comité.
- Net als met klachten over intimidatie, zal ook vergelding worden behandeld als ernstig wangedrag en het Comité zal dan ook gepaste actie ondernemen om vergelding te voorkomen/ongedaan te maken.

**Seksuele
intimidatie** in
de werkomgeving begrijpen

Gevolgen van seksuele intimidatie

- Na ontvangst van de klacht, en zodra het onderzoek is afgerond, zal een beslissing worden genomen over de geldigheid van de beschuldigingen van intimidatie. Als er wordt beslist dat er effectief intimidatie heeft plaatsgevonden zal er onmiddellijk corrigerende actie ondernomen worden.
- Die kan bestaan uit sommige of alle onderstaande stappen:
- Eender welke verloren voorwaarden of voordelen teruggeven aan de klager.
- Disciplinaire maatregelen nemen tegen de dader. Deze maatregelen kunnen omvatten: schriftelijke waarschuwing, transfer, degradatie, schorsing of ontslag.

Seksuele intimidatie in de werkomgeving begrijpen adhv scenario's

Scenario 1: Indira en Varun in een trainingsprogramma...

Scenario 2: Suzanna stuurt foto's naar Joe...

Scenario 3: Deepti en John in een lift...

Scenario 4: Pradeeps voelt zich aangetrokken tot Nancy...

Scenario 5: Het on-site project van Tina...

Scenario 6: Sheila heeft geen gevoel voor humor...

Scenario 7: Het team van Pankaj is onlangs uitgebreid met enkele nieuwkomers...

Indira werd aan Varun voorgesteld tijdens een trainingsprogramma. Daar ontdekte Varun dat Indira graag deel zou uitmaken van de Trainingsafdeling. Varun vroeg Indira om hem haar cv te bezorgen aangezien er een vacature was. Indira start bij het team van Varun. Varun vroeg Indira een aantal keren uit eten en daar ging ze graag op in. De werkdruk nam stilaan toe en toen Varun op een keer Indira uit eten meevroeg, weigerde ze dat. Hierop drong Varun aan omdat ze "hem dat verplicht was". Indira vertelde Varun toen dat vanaf dat moment hun relatie louter professioneel zou zijn. Varun bleef haar bellen en mails sturen. Indira smeekte Varun ermee te stoppen. Maar dat deed hij niet waardoor ze vrijaf begon te nemen om hem te vermijden.

Fout. Een eenmalig afspraakje geeft Varun niet het recht om te verwachten dat Indira opnieuw met hem zou uitgaan. Aangezien Indira al vrijaf begon te nemen, heeft het gedrag van Varun een onredelijke negatieve invloed op haar werkprestaties. Varun is schuldig aan seksuele intimidatie van Indira.

Indira is geen slachtoffer van seksuele intimidatie omdat ze instemde met een relatie met Varun.

JUIST

FOUT



**Seksuele
intimidatie** in

de werkomgeving begrijpen



Einde van de cursus

Seksuele intimidatie

in de werkomgeving begrijpen

Bedankt, je hebt nu met succes de cursus 'Seksuele
intimidatie in de werkomgeving begrijpen' afgerond

Seksuele
intimidatie in de
werkomgeving begrijpen

