

SEKSUEEL GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG DOOR EEN MEDEWERKER

*Veerle DEGRANDE en
Carine VANDERBEKEN*

*Arbeidsrechtelijke aspecten en
verantwoordelijkheden van de werkgever*

In dit artikel zoomen we in op de mogelijkheden die de werkgever heeft wanneer hij geconfronteerd wordt met SGG. We onderscheiden hierin drie delen: wat kan een werkgever preventief doen, hoe kan hij omgaan met een klacht, en welke actiemiddelen zijn er naar de betrokken medewerker toe.

Het is onvermijdelijk dat hier raakvlakken zijn met andere thema's die op de studiedag behandeld werden. In onze bijdrage beperken we ons tot het overlopen van de mogelijke stappen, zonder overal even diep op in te gaan. We willen hierbij enkel een leidraad geven en wijzen op enkele aandachtspunten. Het is aan de voorzieningen om dit te vertalen naar de praktijk toe.

69

Preventief

In een arbeidsrelatie zijn er verschillende tijdstippen waarop men preventief kan tewerk gaan tegen eventueel seksueel grensoverschrijdend gedrag door een medewerker: tijdens de sollicitatie, bij de aanwerving en tijdens de tewerkstelling.

De sollicitatieprocedure

De wetgever heeft ons al geholpen door een bewijs van goed zedelijk ge-

drag te verplichten bij aanwerving van werknemers in de sector bijzondere jeugdzorg. Enkele jaren geleden werd een tweede lay-out van het attest voorzien voor de personen die beroepshalve omgaan met jongeren. Wij raden u als werkgever aan dit attest te vragen aan alle toekomstige werknemers in uw voorziening.

Elke werkgever heeft allicht ooit al eens gepolst naar de kwaliteiten van een kandidaat-werknemer bij een collega bij wie deze voorheen gewerkt heeft.

¹ *Veerle Degrande is stafmedewerker sociaal recht van het Vlaams Welzijnsverbond, Carine Vanderbeken is stafmedewerker bij de juridische dienst van de Broeders van Liefde te Gent. Contact: veerle.degrande@vlaamswelzijnsverbond.be, 02 507 01 25, en: carine.vanderbeken@fracarita.org, 09 221 45 45.*



Indien de sollicitant ermee instemt, kunt u bij de vorige werkgevers informatie betreffende deze persoon opvragen. Deze kan het, rekening houdend met de privacy van de persoon, doorgeven.

In Nederland hebben de werkgeversorganisaties, de werknemersorganisaties en de ouders van de kinderen een protocol ondertekend waarin duidelijke afspraken gemaakt werden rond het opvragen van referenties. De drie organisaties zijn akkoord dat men bij een sollicitatie alle referenties controleert. Alle nuttige informatie voor het uitvoeren van de nieuwe functie moet doorgegeven worden. Over vermoedens wordt niet gesproken.

Een laatste mogelijkheid rond preventie die u hebt tijdens de sollicitatie, is in een gesprek de algemene visie van de instelling af te toetsen bij de sollicitant. Op die manier kan u te weten komen of de sollicitant de visie van de instelling over, onder andere, de beleving van seksualiteit deelt.

70

De aanwerving

Wanneer u beslist om een sollicitant een contract aan te bieden, kan u als werkgever opnieuw een aantal preventieve maatregelen nemen.

In een arbeidsovereenkomst kan een clausule opgenomen worden, waarin de werknemer zich akkoord verklaart met de visie van de instelling. Indien deze visie ook een luik omvat over omgaan met seksueel grensoverschrijdend gedrag door medewerkers, verklaart de werknemer uitdrukkelijk, door het ondertekenen van zijn contract dat hij daarmee akkoord gaat, en zich in die visie kan terugvinden.

U kunt als werkgever hierin nog verder

gaan en zelfs een artikel toevoegen waarin uitdrukkelijk bepaald wordt welke stappen kunnen genomen worden, wanneer er een klacht tegen de betrokken werknemer wordt geuit over SGG. Er zou bijvoorbeeld kunnen bepaald worden dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt gedurende de looptijd van het onderzoek.

Bij indiensttreding ontvangt elke werknemer een arbeidsreglement. Indien hierin afspraken over preventie en omgaan met SGG zijn opgenomen, worden discussies en onduidelijkheden vermeden wanneer er een klacht geformuleerd wordt.

We adviseren om in het arbeidsreglement op te nemen dat een afschrift van elk gewijzigd getuigschrift van goed zedelijk gedrag onmiddellijk aan de werkgever moet bezorgd worden. Ook moet duidelijk zijn wat er gebeurt als blijkt dat een personeelslid dit niet gedaan heeft, vooral als er bezwarende feiten op vermeld staan.

Een voorwaarde om bepaalde sanctie maatregelen te kunnen opleggen aan de personeelsleden, is dat deze in het arbeidsreglement opgenomen zijn. Indien u de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van een personeelslid tijdens een bepaalde periode bijvoorbeeld wil schorsen, kunt u dit alleen doen als deze mogelijkheid is opgenomen in het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst.

Als het SGG vast staat, wordt dikwijls beslist om de werknemer te ontslaan om dringende reden. Indien het na het ontslag om dringende reden tot een rechtszaak komt, is het steeds de rechter die soeverein beslist of de dringende reden terecht was of niet. Hij houdt hierbij rekening met de omschrijving

van de mogelijke dringende redenen die opgenomen zijn in het arbeidsreglement, en waarvan de werknemer dus geacht wordt op de hoogte te zijn. Met andere woorden: indien u SGG als mogelijke dringende reden tot ontslag in het arbeidsreglement opgenomen heeft, verhoogt u de kans dat de rechter uw redenering voor het ontslag volgt.

De tot nu toe vermelde mogelijkheden zijn vooral maatregelen die u preventief kunt nemen om u juridisch in te dekken (arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement). Investeren in een correct omgaan met seksualiteit en intimiteit in de voorziening lijkt ons minstens even belangrijk. Elke nieuwe werknemer kunt u uw visie hierover, en een eventueel protocol voor omgaan met SGG, kenbaar maken via een (onthaal)brochure en in de basisvorming die mogelijk voor elke nieuwe werknemer voorzien wordt.

De tewerkstelling

Indien u de voorgaande maatregelen bij indienstneming van uw medewerkers niet genomen heeft, kan u alsnog een aantal richtlijnen volgen ter voorkoming van SGG.

Het vertrekpunt hierbij is de algemene visie in verband met seksualiteit en intimiteit binnen uw voorziening. Hierover moet u met uw medewerkers op een open manier kunnen communiceren, zodat elke medewerker zich bewust wordt hoe op een correcte manier moet omgegaan worden met lichamelijke en intimiteit. Samen met de visie kan een protocol opgemaakt worden over het omgaan met een vermoeden van SGG door een medewerker. Het is zinvol, zo niet noodzakelijk, dit protocol terug te koppelen naar de overlegorganen in de voorziening, naar cliënten en

ouders. Wanneer dan een klacht voorkomt, weet iedereen wat de te volgen procedure zal zijn, en wat men van het onderzoek kan verwachten.

Omgaan met een klacht

Als principe geldt dat elke klacht door de voorziening onderzocht moet worden.

Een klacht over SGG door een medewerker kan aan de directie of het bestuur van een voorziening gemeld worden door een collega, een cliënt, door ouders... U hebt dan de kans om deze klacht volledig intern binnen de voorziening te behandelen. Het protocol, dat u opgemaakt heeft, helpt u hierbij.

Enkele aandachtspunten voor het verloop van het onderzoek. De commissie die de klacht onderzoekt, functioneert onafhankelijk van de directie of de Raad van Bestuur, die op haar beurt zal beslissen wat met die klacht moet gebeuren en of er een sanctie aan gekoppeld moet worden. Om de objectiviteit van het onderzoek te waarborgen adviseren we de commissie samen te stellen uit personeelsleden uit alle geledingen van de voorziening. Alle bevindingen van de onderzoekscommissie worden schriftelijk vastgelegd. Op basis daarvan neemt de directie of Raad van Bestuur haar beslissing. Deze beslissing wordt dan gemotiveerd naar alle betrokken partijen toe.

Het is ook mogelijk dat het slachtoffer of een vertegenwoordiger ervan een klacht heeft ingediend bij de politie. De politie start een onderzoek als zij vermoeden dat er een seksueel misdrijf is geweest. (cf. onderscheid SGG en seksueel misbruik) Een klacht, die neergelegd werd bij de politie, checkt u best ook intern binnen de voorziening.





Indien u hierbij vermoedt dat deze aanklacht volledig onterecht is, kunt u nakijken wat u kunt doen om de medewerker te ondersteunen. Loyaliteit ten aanzien van de medewerker is op dit moment groter dan de loyaliteit ten aanzien van de cliënt. Indien u vermoedt dat de klacht terecht is, kunt u samen met de werknemer de beste oplossing zoeken, zodat het politieonderzoek in alle sereniteit gevoerd kan worden. Als u zich als voorziening burgerlijke partij stelt, heeft u inzage in het dossier van de onderzoeksrechter.

Het resultaat van het onderzoek kan zeer verschillend zijn, en daarvan zullen de te nemen maatregelen afhangen. Het is mogelijk dat het vermoeden van SGG (of seksueel misdrijf, bij een politieonderzoek) volledig onterecht was. Geef de medewerker dan eerherstel, zodat het voor iedereen duidelijk is dat het hier om een onterechte klacht ging. Het kan zijn dat het vermoeden niet bewezen is, maar toch blijft bestaan. Misschien zijn bepaalde maatregelen dan wel nodig. Na het afsluiten van het politieonderzoek kan blijken dat er geen seksueel misdrijf gepleegd is, maar er wel sprake is van SGG. Strafrechtelijk wordt er verder niets ondernomen, maar arbeidsrechtelijk heeft u wel enkele mogelijkheden om hiermee om te gaan. Indien er wel een seksueel misdrijf wordt vastgesteld ten aanzien van één van de cliënten, is ontslag om dringende reden waarschijnlijk de enig goede optie.

Actiemiddelen

De mogelijkheden die u heeft om een medewerker te sanctioneren omwille van SGG, zijn niet anders dan deze die u bij elk ander conflict in de relatie werknemer – werkgever heeft.

De beslissing die u neemt ten aanzien van de medewerker, wanneer over hem een klacht van SGG of seksueel misdrijf is ingediend, zal in belangrijke mate afhangen van de geloofwaardigheid van de klacht en de ernst van de feiten. Belangrijk is dat u stilstaat bij alle oplossingen die juridisch mogelijk zijn, en niet onmiddellijk beslist om al tijdens het onderzoeken van een klacht de zwaarste sanctie (ontslag om dringende reden) toe te passen.

Het minst zware alternatief is de overplaatsing van de medewerker tegen wie een klacht geformuleerd werd, naar een andere dienst, in dezelfde functie.

Dikwijls zal er een zeker wantrouwen rond het functioneren van deze medewerker zijn, waardoor u deze eerder in een andere functie, met of zonder behoud van barema, tewerk wil stellen. U moet dan nakijken of de arbeidsovereenkomst van de medewerker dit mogelijk maakt, en desgevallend het contract hierop aanpassen. Als in de overeenkomst gespecificeerd staat voor welke functie de betrokken medewerker aangeworven is, zal u geen wijziging van functie kunnen doorvoeren zonder het uitdrukkelijke akkoord (aanpassen van het artikel in de arbeidsovereenkomst) van deze medewerker.

U kunt ook in overweging nemen of u de uitvoering van de overeenkomst schorst met behoud van loon. In dit geval blijft de werknemer weg uit de voorziening, maar wordt hij door de werkgever gewoon verder betaald.

Indien het opgenomen is in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement heeft u de mogelijkheid om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen. Dit betekent dat de werknemer en werkgever een schriftelijk akkoord opmaken waarin opgenomen is

dat de werknemer geen prestaties moet leveren en de werkgever geen loon verschuldigd is voor de duur van de overeengekomen periode.

Er zullen ook situaties voorkomen waarin de werkgever en/of de werknemer de tewerkstelling willen beëindigen. Ook hier hebt u verschillende mogelijkheden. Werkgever en werknemer kunnen samen beslissen om de bestaande overeenkomst stop te zetten. Vanaf de datum, opgenomen in het onderlinge akkoord hebben beide partijen geen verplichtingen meer ten aanzien van elkaar. Indien de werknemer met het bovengaan niet akkoord gaat, kunt u de lopende overeenkomst altijd opzeggen. Gedurende de looptijd van de opzegtermijn kan u nog altijd opteren om de medewerker te verplaatsen naar een andere afdeling of een andere functie te geven. Of u kunt beslissen om een verbrekingsvergoeding uit te betalen, waardoor er geen opzegtermijn moet gepresteerd worden.

De juridisch moeilijkste oplossing is het ontslag om dringende redenen. De

vormvereisten bij dit ontslag zijn zeer strikt geregeld en moeten nauwkeurig opgevolgd worden. Bij een eventuele betwisting voor de rechtbank over dit ontslag zal dit door de rechter goed gecontroleerd worden. De brief moet binnen de drie werkdagen na het vaststellen van de feiten door de werkgever, de voorziening verlaten. De brief moet ondertekend zijn door de persoon die een mandaat heeft om ontslagbrieven te tekenen. In de opzegbrief moeten de redenen vermeld worden die de voorziening doen beslissen hebben om een onmiddellijk einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst. Op basis van de redenen, in deze brief opgenomen, zal de rechter oordelen of het ontslag terecht was of niet.

Ontslag om dringende reden van beschermde personen (syndicaal afgevaardigden, gekozenen CPBW en ondernemingsraad) is zeer moeilijk, en moet heel goed gevolgd worden. Het is dan ook aan te raden om u hiervoor te laten bijstaan door een advocaat met kennis en ervaring ter zake.

WERKEN AAN EEN PREVENTIE- EN REACTIEBELEID IN DE ZORG VOOR JONGEREN IN DE (BIJZONDERE) JEUGDZORG

De inleiding in deze workshop werd gegeven op basis van het artikel:

- Johan VAN BUSSEL, Opvoeders en aandacht voor relationele en seksuele vorming, in het Tijdschrift voor Welzijnswerk, jg. 28, nr. 257, februari 2004, p. 32.

Andere referenties:

ENZLIN, Paul, Seks ter sprake... Over relationele en seksuele vorming in voorzieningen voor bijzondere jeugdbijstand: waarom, wat en hoe? cRZ, Leuven, 1996.

Vormingsprogramma "Relaties en Seksualiteit" in residentiële voorzieningen voor Bijzondere Jeugdzorg, cRZ, Leuven, 2002.

Meer info hierover is te vinden op de website van het cRZ - centrum voor Relatievorming en Zwangerschapsproblemen: www.crz.be. Kijk onder het thema 'relaties en seksualiteit'.

Het Steunpunt voor Allochtone Meisjes en Vrouwen (www.samv.be) heeft onder meer een aanbod inzake 'Relationele en seksuele vorming en allochtone jongeren' (contacteer Nadia Babazia)

Jeugd en Seksualiteit (www.jeugdseksualiteit.be) is een informatie- en vormingsdienst over relaties en seksualiteit, onder meer voor begeleiders van jongeren, evenwel met de focus op hun vrije tijd.