

Zo neem je afscheid van de mores van het herendispuut



Alie Kuiper is gespecialiseerd in de aanpak van ongewenste omgangsvormen op het werk.

Maartje Laterveer stelt in haar essay *Het jaar waarin de stilte toch niet werd doorbroken* dat ondanks #MeToo binnen organisaties nog vaak de mores van het herendispuut gelden (FD, 4 januari). Alleen bij klachten komt men in actie. Vanwege het risico op imagoschade worden deze stil afgehandeld. Een herkenbare analyse.

De minste seksuele intimidatie komt voor in organisaties waar op alle niveaus evenveel vrouwen als mannen werken. Daar is het herendispuut de facto opgeheven; een lonkende toekomst. Het vrouwenquotum kan hiertoe een mooie opstap zijn. Maar cruciaal is de kritische kijk van het bestuur en management naar de heersende mores en eigen vooroordelen.

Is het beleid voor de *bühne*, of wil men oprecht een veilige werkplek? Een werknemer een kruisje laten zetten bij een gedragscode is onvoldoende. Daarmee weet je immers niet wat men onder seksuele intimidatie verstaat, wat je kunt doen als je lastiggevallen wordt en wat de consequenties zijn van wangedrag.

De Arbowet kent geen verplichte klachtenregeling. Wat in het ene bedrijf is toegestaan, leidt bij het andere tot een sanctie. Bij het kabinet ligt een verdrag van de VN-arbeidsorganisatie ILO over geweld en intimidatie op het werk te wachten op ratificering. Nederland verplicht zich dan te zorgen voor een veilige en effectieve klachtenbehandeling. Tegelijk komt de commissie-Borstlap met een nieuw ontwerp van het arbeidsrecht. Een wettelijk arbeidstuchtrecht, aangevuld met een individueel klachtrecht voor werknemers, zou de positie van de zwakste partij, vaak het slachtoffer, structureel versterken.

Verplichte — geanonimiseerde — publicatie door bedrijven van de uitspraken van de klachtinstantie bouwt aan 'jurisprudentie'. Betrokkenen kunnen dan checken of de uitkomst van hun klachtbehandeling vrij is van willekeur. Wellicht kan de Stichting van de Arbeid hiervoor een databank opzetten.

Wetgeving *sec* verandert geen praktijken van seksuele intimidatie. Wetten stellen echter wel de norm en zeker bij handhaving schept dit een gelijk speelveld voor organisaties.

Samen met een intrinsieke motivatie helpt dit om afscheid te nemen van de mores van het herendispuut. Ook voor veel mannen een verademing.