

Naar adequate meldingenstructuur

Het ligt niet aan de vrouwen

Na de uitzending van BOOS over seksueel grensoverschrijdend gedrag bij *The Voice of Holland* voelen veel organisaties zich overvallen door de hausse aan meldingen over seksuele intimidatie. Zij vragen zich af wat ze 'gemist' hebben en hoe zij een adequate meldingenstructuur kunnen opzetten.

tekst Alie Kuiper en Willeke Bezemer



Na de uitzending van *BOOS* maken vertrouwenspersonen binnen organisaties overuren en staan telefoonlijnen bij Slachtofferhulp roodgloeiend. Vooral vrouwen die zelf ervaring hebben met seksuele intimidatie, soms actueel maar ook eerder in het leven, melden zich. Ze herkennen zich in de voorbeelden die de vrouwen van *The Voice of Holland* (TVOH) bij *BOOS* noemen en kunnen nu een naam geven aan wat hen zelf overkomt of is overkomen.

Daarnaast voelen ze zich gesteund door maatschappelijke reacties op het verwijt van de baas van TVOH aan de vrouwen die in *BOOS* hun verhaal deden. Hij zei dat ze zich eerder hadden moeten melden bij de loketten die daarvoor ingericht zouden zijn. Tot op het niveau van de minister-president was de reactie: 'Het ligt niet aan de vrouwen'.

Verplicht in de RI&E

Organisaties die zich overvallen voelen door het grote aantal meldingen lijken hun huiswerk niet op orde te hebben. Sinds 1994 verplicht de Arboret hen al de risico's op seksuele intimidatie te inventariseren, inclusief een plan van aanpak om deze terug te dringen (RI&E). Risico's kunnen liggen in de organisatie

van het werk, zoals de inzet van een flexibele schil. Uitzendkrachten blijken tweemaal zoveel risico te lopen op seksuele intimidatie als medewerkers in vaste dienst. Daarnaast kunnen sociale factoren op het werk een rol spelen. Waar vrouwen hun entree maken in door mannen gedomineerde organisaties blijken de risico's op seksuele intimidatie bijvoorbeeld sky high. Alleen wie de risico's kent, kan een plan van aanpak maken om deze terug te dringen. Wellicht door meer vaste contracten aan te bieden en bijvoorbeeld door de inzet van leidinggevenden die in staat zijn ook voor de nieuwkomers een psychosociaal veilig werkklimaat te creëren. Wie inzet op preventie wordt niet meer geconfronteerd met een hoge prevalentie van seksuele intimidatie en vele ernstige meldingen.

Huiswerk op orde

Organisaties die hun huiswerk niet op orde hebben wat betreft de RI&E voor seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen komen daar overigens met ingang van dit jaar niet zo gemakkelijk meer mee weg als vroeger. De verplichte toets van de RI&E op psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waar seksuele intimidatie onder valt, moet in het vervolg gedaan worden door een ter zake en gecertificeerde kerndeskundige zoals een arbeids- en organisatiedeskundige. Een hogere veiligheidskundige met alleen een technische achtergrond is dan niet meer bevoegd een RI&E op PSA te toetsen. Dat betekent dat organisaties zelf deskun-

een veilige, zorgvuldige, onafhankelijke en deskundige behandeling daarvan. Daar lijkt verandering in te komen nu minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Karien van Gennip aangaf het Verdrag van de International Labour Organization (ILO) over geweld en intimidatie op het werk te ratificeren. Dit verdrag heeft een speciale focus op gendergerelateerd geweld. Dat betekent dat gedefinieerd moet worden wat een onafhankelijke en deskundige behandeling van meldingen en klachten over seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen is. Nu kan alleen achteraf getoetst worden of een interne klachtenbehandeling eerlijk en met kennis van zaken is verricht. Er moet steeds een rechter of tuchtcommissie van een beroepsgroep aan te pas komen als slachtoffers zich benadeeld voelen door het gebrek aan expertise van vertrouwenspersonen of klachtonderzoekers. Recent oordeelde de Raad van Discipline Den Haag, een van de tuchtcolleges voor advocaten, vernietigend over een advocaat-stagiaire die zonder kennis van zaken in opdracht van een werkgever een klacht van een medewerkster over verkrachting door een collega had onderzocht. Naast kritiek op de onafhankelijkheid van het kantoor dat het onderzoek deed, vond de raad dat de onderzoeker grote fouten had gemaakt. Deze had klaagster bijvoorbeeld gevraagd of ze misschien ook gefantaseerd had over seks met de collega over wie ze klaagde. En de 'freeze' reactie van klaagster tijdens de verkrachting achtte

De angst om uit de groep gestoten te worden, is de drempel om te klagen

digheid moeten ontwikkelen of in huis halen om de risico's op seksuele intimidatie goed in kaart te brengen. Inclusief een plan van aanpak hoe deze – het liefst bij de bron – aan te pakken.

Omgaan met meldingen

Wanneer medewerkers last ervaren van seksuele intimidatie moeten zij daar dan melding van kunnen doen en hulp krijgen bij het oplossen van het probleem. De Arboret voorziet momenteel niet in een normenkader, regels voor

de onderzoeker niet aannemelijk. De onderzoeksrechter van de raad concludeert dat een zedenzaak is onderzocht als een arbeidsrechtelijke kwestie, terwijl niet gebleken is dat de onderzoekers gekwalificeerd waren om een dergelijke zaak te behandelen.

'Ja maar, haar karakter'

De drempels om te klagen over seksuele intimidatie worden vaak gezocht in de persoonlijkheid van de vrouwen die het overkomt. Die zijn introvert, denkt men, »



of schuchter of verlegen, zijn niet assertief genoeg of hebben te weinig eigenwaarde waardoor ze niet ferm hun grenzen kunnen aangeven. Vanuit die aannames is het logisch om de oplossing van het probleem van seksuele intimidatie te zoeken in het assertiever ma-

En dan is het allemaal ineens niet meer goed? Voor je het weet, krijg je de naam van sfeerbederver en lig je eruit. En stel dat je de populairste mannelijke collega uit het team aanspreekt op zijn gedrag. Voor je het weet toont hij zich beledigd en wordt niet hij maar jij afgebrand

De manier om de drempels te slechten is seksuele intimidatie serieus nemen

ken van vrouwen, het vergroten van hun sociale vaardigheden of het opvijzelen van hun ego.

Hoe fout is dit gedachtengoed. Want natuurlijk mogen sommige vrouwen best wat assertiever zijn (et cetera), maar vanuit de belangrijkste drempel om te klagen wordt opgeworpen door de context waarin de seksuele intimidatie plaatsvindt. Die is vooral gelegen in de (omgangs)cultuur op het werk. Stel dat je werkt in een gezellige omgeving, grapje hier en grapje daar, ook weleens een seksueel getint grapje. Als die grapjes te expliciet worden, of te persoonlijk, en je het niet meer zo leuk vindt, hoe stop je ze dan? Want je hebt eerst meegedaan.

door de collega's. Jij bent dan de bitch. De angst om uit de groep gestoten te worden is in dergelijke gevallen de drempel om te klagen.

Als je afhankelijk bent

Nog lastiger is het om je stem te laten horen over grensoverschrijdend gedrag als je afhankelijk bent van de lastigvaller. Als het je leidinggevende is, de man of vrouw dus die jou beoordeelt, al dan niet leuke projecten toeschuift, die jouw loopbaan kan maken of breken, en die beslist over je vaste contract. Ga daar maar eens kritisch tegenin. En als die persoon dan ook nog wat narcistische trekken heeft... Of als er in het team

waarin je werkt überhaupt geen feedbackcultuur is. In zo'n context van laissez-faire weet je bijna bij voorbaat al dat wat je ook stelt, het geen effect zal sorteren. En laat je het maar.

Het allerlastigst is het om te klagen over seksuele intimidatie als de lastigvaller voor de organisatie van grote waarde is. Denk aan de advocaat die de meest prestigieuze zaken behandelt, de consultant die grote klanten binnenhaalt, de wereldberoemde hoogleraar of sporter. Als je deze personen terugwijst, is niet alleen deze persoon beledigd. Want hoe dūrf je ook maar te veronderstellen dat hij of zij zich niet correct gedraagt – dus je krijgt ook diens bewonderaars over je heen. Die aanbidden hun idool, willen geen kwaad woord over hem horen en keren zich tegen jōu als boodschapper van het kwaad.

Omdat de werkgever zich het ongenoege van de massa niet op de hals wil halen en daarnaast een 'goeie kracht' niet graag kwijt wil, vindt hij het soms makkelijker om weg te kijken. De lastigvaller krijgt alle ruimte voor zijn kwalijke gedrag. De praktijk wijst wel uit dat het dan véer kan gaan, tot aan het versturen van dickpics en erger.

Niet verdonkeremanen

De belangrijkste manier om de drempels te slechten om over seksuele intimidatie te klagen is: seksuele intimidatie serieus nemen, in woord en daad. In preventieve zin door leidinggevenden te trainen wat betreft hun taken en verantwoordelijkheden. En in curatieve zin door incidenten niet te verdonkeremanen maar deskundig te behandelen. Bij die deskundigheid hoort oog hebben voor wat macht en machtsverschillen doen in de interacties van mensen en in het bijzonder bij slachtoffers. En leg de schuldvraag nooit bij slachtoffers omdat zij zich niet verweerd hebben of 'te laat' met hun ervaringen voor de dag komen. Kijk naar de context waarin dit van je verwacht wordt. Tien tegen een ligt de oorzaak in een tekort aan sociale veiligheid. En doe dáár dan wat aan. «

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

Willeke Bezemer is directeur bureau Bezemer & Schubad.