

Ongewenst gedrag

‘The Voice’ vormde voor veel bedrijven een kantelpunt in de omgang met ongewenst gedrag

WERK&GELD PAGINA E6-7

Het ongewenste gedrag wordt nu vaker gemeld. Maar wat daarna?

Sinds de onthullingen over *The Voice of Holland* is er meer aandacht voor ongewenst gedrag op de werkvloer. Het aantal meldingen erover neemt toe, maar wat er daarna mee gebeurt is volgens experts net zo belangrijk.

Door onze redacteur **Sezen Moeliker**

AMSTERDAM. Zo'n 35 jaar geleden werkte coach Charlotte van den Wall Bake als hostess bij evenementen op Zandvoort. Ze werd daar weleens ongewenst aangeraakt door gasten. „Dat vond ik toen een soort van normaal”, vertelt ze. „Ik deed dan een stap opzij en dan stopte het. Maar dat ik dat normaal vond, is eigenlijk heel gek.” Ze moet denken aan de ophief die vorige zomer ontstond nadat tientallen vrouwen melding maakten van ongewenst gedrag bij de Formule 1 in Zandvoort. „Tegenwoordig accepteren we dit soort dingen niet meer.”

Bij 10 procent van de Nederlandse bedrijven en organisaties is het aantal klachten over grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer het afgelopen jaar toegenomen.

men. Dat bleek onlangs uit onderzoek onder ruim tweeduizend HR-medewerkers, uitgevoerd door Berenschot in opdracht van uitgeverij Performa. Een kwart van de respondenten ziet binnen hun bedrijf een groeiende behoefte aan vertrouwenspersonen. Bijna de helft ziet de aandacht voor grensoverschrijdend gedrag toenemen. Uit onderzoek van onderzoeksplatform Argos bleek onlangs ook al dat het aantal meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op universiteiten de afgelopen vier jaar meer dan verdubbeld is.

Na misstanden bij onder meer *The Voice of Holland* (onthuld door tv-programma *Boos*) en *De Wereld Draait Door* en bij voetbalclub Ajax, is er meer aandacht voor grensoverschrijdend gedrag binnen bedrijven en organisaties. Zo verscheen in mei dit jaar onder leiding van regerings-

commissaris Mariëtte Hamer de Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Bedrijven kunnen de handreiking raadplegen voor aanbevelingen voor hoe om te gaan met (meldingen van) grensoverschrijdend gedrag.

Na 'The Voice' waren organisaties enorm geschrokken, zegt bedrijfsdeskundige Alie Kuiper, die bedrijven helpt beleid omtrent ongewenst gedrag te implementeren. „Directeuren van grote bedrijven stuurden na de *Boos*-uitzending mails naar alle medewerkers”, vertelt ze. „Mocht je bij ons zoiets hebben meegemaakt, meld het dan alsjeblieft”, schreven ze.” Veel bedrijven stelden vervolgens een vertrouwenspersoon aan. En de toon is nu duidelijk anders, zegt Kuiper. „Het ligt níet aan de slachtoffers. Werknemers vo-

len zich daardoor meer gehoord.” Dat ziet Kuiper terug bij haar opdrachtgevers: het aantal hulpvragen dat ze krijgt over ongewenst gedrag is sinds 'The Voice' met een kwart toegenomen.

Omvang onbekend

Dat het aantal meldingen toeneemt, hoeft niet te betekenen dat het aantal gevallen van grensoverschrijdend gedrag ook toeneemt, zegt Kuiper. „Over de omvang van het probleem is weinig bekend.” Wat de Nationale Enquête Arbeidsmarktomsomstandigheden van TNO wel laat zien, is dat vrouwen bijna drie keer zo vaak te maken krijgen met ongewenste seksuele aandacht van collega's of leidinggevenden als mannen. En dat jongere vrouwen (tot 34 jaar) er ruim twee keer zo vaak mee te maken hebben als oudere vrouwen. Ook bij

werknemers met flexibele arbeidscontracten is de kans op ongewenst gedrag groter. Zij kunnen zich minder goed verweren omdat zij minder zeker zijn van hun positie binnen een bedrijf.

De vraag is nu wat er met de meldingen gedaan wordt, zegt Kuiper. Hoe vaak gaat de werkgever over tot actie? Is de situatie voor de melder verbeterd? „Die informatie ontbreekt nu. Het is belangrijk om hier meer over te weten. Meldingen alleen leveren niet veel op. Als het zo blijkt te zijn dat bedrijven daar doorgaans weinig mee doen, kunnen werknemers op den duur ook denken dat melden geen zin heeft.”

Arbeidsrechtadvocaat Emma van der Vos denkt dat werkgevers meldingen tegenwoordig serieuzer nemen. Zij ziet dat het aantal juridische zaken omtrent grensoverschrijdend gedrag dat haar advocatenkantoor binnenkrijgt, is verduubbeld sinds de onthullingen over *The Voice of Holland*. Ze werkt bij Workx, een advocatenkantoor in Amsterdam dat volledig gericht is op arbeidsrecht. Omdat het aantal zaken over grensoverschrijdend gedrag de laatste tijd „zó groot” is, heeft het kantoor

Leidinggevenden zijn bang iets verkeerd te doen. 'Kan ik die arm nog om haar heen slaan?'

hier sinds een half jaar een 'expertteam' voor, waar Van der Vos deel van uitmaakt. Ruim 80 procent van de juridische hulpvragen hierover komt van werkgevers, vertelt ze. „Zij komen nu met kwesties bij ons, bijvoorbeeld over pestgedrag, waar ze vijf tot tien jaar geleden nooit een jurist bij hadden betrokken.”

Bij minder ernstige gevallen, zoals een medewerker die een paar vervelende opmerkingen naar een collega heeft gemaakt, adviseert het advocatenkantoor van Van der Vos om te beginnen met een waarschuwing. „We weten dat de rechter een waarschuwing gepast zou vinden. Daarom heeft rechtsgang vaak geen zin.” Ernstigere zaken, zoals betasting op de werkvloer, komen volgens Van der Vos wel voor de rechter. „Daar zijn rechters streng over. Bij betasting oordeelt de rechter in principe vaak dat ontslag gepast is.”

Van den Wall Bake geeft als coach nu twintig jaar trainingen bij bedrijven, vooral op het gebied van leiderschap en groepsprocessen. De laatste tijd krijgt ze meer hulpvragen over het creëren van een sociaal en psychologisch veilige werkomgeving, vertelt ze. „Nu de arbeidsmarkt zo krap is en het verloop van personeel bij bedrijven hoog is, zie ik bij bedrijven bijvoorbeeld vaker dat nieuwkomers in een team buitengesloten worden door werknemers die daar al langer werkzaam zijn.”

Leidinggevenden zijn vaker bang om iets verkeerd te doen, ziet Van den Wall Bake. „Mijn collega huilt, kan ik mijn arm om haar heen slaan of mag dat niet meer?”, vragen mannelijke leidinggevenden bijvoorbeeld. Daar is geen gouden regel voor, zeg ik dan. Maar stel vervolgens de vraag: waarom zou je je arm om haar heen willen slaan?” Vaak is het antwoord dat de leidinggevende empathie wil tonen. „Is er



Veel bedrijven en organisaties schrokken van de *Boos*-uitzending over *The Voice of Holland*.

ook een andere manier om dat te doen, vraag ik dan, zonder fysieke aanraking? Op die manier komt diegene zelf tot de conclusie dat je bijvoorbeeld kunt zeggen: 'Ik hoor je en ik sta naast je.'”

Jurist Marjan Olfers, gespecialiseerd in grensoverschrijdend gedrag, maakt zich zorgen over de toename van het aantal meldingen. Nu er meer aandacht voor het onderwerp is, stellen veel meer bedrijven vertrouwenspersonen en integriteitsmanagers aan, of zetten een online systeem op waar mensen nog laagdrempeliger anonieme meldingen kunnen doen, zegt ze. „Het risico is dat het grote aanbod de eigen vraag gaat creëren: mensen worden gestimuleerd om meer te melden, dus gaan ze dat ook doen.”

Maar de meldingen die mensen doen, gaan niet altijd over grensoverschrijdend gedrag, ziet Olfers in haar werk. Als jurist voert zij geregeld integriteitsonderzoeken uit bij bedrijven waar meldingen van grensoverschrijdend gedrag zijn gedaan. „Het komt vaker voor dat mensen een melding doen omdat ze bang zijn om hun baan te verliezen”, zegt Olfers. „Ze krijgen kritiek op hun werk en bestempelen dat

Omdat melden makkelijker is geworden, gebeurt het ook vaker, vrezes sommigen

vervolgens als 'onveilig'. Het is voor leidinggevenden de laatste tijd moeilijk om te zeggen: de kwaliteit van je werk valt tegen.”

Advocaat Van der Vos herkent ook dat 'normale' conflicten tegenwoordig vaker als grensoverschrijdend worden bestempeld. „Het is belangrijk om dat onderscheid niet uit het oog te verliezen”, zegt ze. Desalniettemin vindt Van der Vos het positief dat er meer meldingen gedaan worden, omdat slecht gedrag zo beter bestraft kan worden en er zo meer oog is voor de slachtoffers van dit gedrag.

Wel is volgens Van der Vos nog steeds te veel onduidelijk over de gevolgen van een melding. Ze ziet ook rechters hiermee worstelen in de rechtszaal. „Doordat dit soort zaken voorheen minder vaak tot een rechtszaak leidden, hebben rechters weinig andere voorbeelden om hun uitspraak op te baseren.”

Bedrijfsdeskundige Kuiper onderstreept het belang van duidelijke wettelijke kaders. Vorig jaar februari overhandigde ze minister van Sociale Zaken Karien van Gennip (CDA) samen met arbeidsjurist Mirjam Decoz een petitie voor betere wetgeving tegen seksuele intimidatie op het werk. „Onze Arboret richt zich op preventie hiervan, maar er staat niets in over wat er moet gebeuren als een werknemer een melding doet.”

De handreiking van regeringscommissaris Mariëtte Hamer is nog niet concreet genoeg, zegt Van der Vos. „Ga eerst het gesprek aan, zegt Hamer in de handreiking, maar ze gaat niet in op de vraag welke consequenties er moeten zijn voor welk gedrag. Als maatschappij moeten we het nu eens worden over de vraag: wat vinden wij niet oké?”