Rutgers Expertisecentrum seksualiteit

Hoe pak je seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk aan?

De huidige aanpak en preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk schiet tekort. Het is tijd dat werkgevers in beweging komen en zeggen: #TotHier. We trekken de grens. Seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer moet stoppen.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag komt in alle sectoren van de samenleving veel voor. De afgelopen jaren zijn er veel zaken naar boven gekomen in de politiek, het hoger onderwijs, de jeugdzorg, de sportwereld, de filmwereld, de modesector en nu, in de televisiewereld. Wat al deze zaken verbindt, is dat het gaat om het misbruiken van een machtspositie door de pleger, om kwetsbaarheid door ambities of afhankelijkheid bij slachtoffers en om een cultuur van zwijgen en wegkijken bij de omgeving. Met alle gevolgen van dien, op de eerste plaats voor de slachtoffers, die soms jarenlang met psychische en lichamelijke klachten worstelen en uitvallen op het werk.

De cijfers

In 2021 kwam uit onderzoek van het CNV onder een representatieve groep van 2700 werkenden dat 30% van de werkende vrouwen wel eens te maken had gehad met aanranding of een andere fysieke vorm van seksuele intimidatie op de werkvloer. 61% heeft te maken met seksueel getinte opmerkingen, schunnige woorden, sissen of ander vervelend, seksueel getint taalgebruik. Bij mannen is dit 18%. Een kwart van de vrouwen heeft te maken met seksuele intimidatie via de digitale weg. Uit schaamte of angst voor de consequenties, houdt 30% het stil en 41% gaat niet naar de intern vertrouwenspersoon.

Ook de FNV voerde in 2021 een onderzoek onder haar leden uit. Daaruit bleek dat bijna 1 op de 10 vrouwen de afgelopen twee jaar te maken heeft gehad met fysiek geweld of intimidatie. Slechts 42% geeft aan dat de werkgever optreedt wanneer collega's over de schreef zijn gegaan.

De aanpak
De huidige aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk schiet tekort, schrijft ook het CNV. Als directie of bestuur kun je veel doen om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen . Zeg ook #TotHier en kom in actie. Hieronder vind je 4 tips.

1. Open cultuur zonder seksisme
Een open cultuur waarin mensen zich durven uit te spreken als ze zich gekwetst voelen of zich storen aan het gedrag van een ander, is het belangrijkste wapen tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit gedrag kan namelijk alleen (blijven) bestaan in een cultuur waarin mensen zwijgen en wegkijken. Deze open cultuur is niet vanzelfsprekend. Er is ook in Nederland anno 2022 nog steeds sprake van maatschappelijke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en een seksuele dubbele moraal (die bijvoorbeeld tot uiting komt in opvattingen dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor het aangeven van grenzen en mannen 'nu eenmaal hun seksuele driften hebben'). Ook een sterke hiërarchie in de organisatie en/of een subcultuur waarin seksistische, vrouwonvriendelijke en homonegatieve grappen getolereerd worden, geeft meer risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een cultuurverandering vraagt een lange adem. Het vraagt dus ook dat dit onderwerp op de agenda blijft en niet alleen aandacht krijgt als er een incident speelt.

2. Sociaal leiderschap
Investeer in de integriteit en sociale leiderschap van de leidinggevenden in de organisatie. Zij spelen een centrale rol in het creëren van een veilig en positief klimaat en hebben een voorbeeldfunctie. En zij moeten zich zeer bewust zijn van hun eigen positie, zodat ze niet over grenzen gaan van werknemers of anderen die met de organisatie te maken krijgen (als klant, client of stagiaire).

3. Stel duidelijke gedragsregels op
Goede afspraken geven duidelijkheid over de omgangsnormen en regels. Door deze afspraken samen te maken, ontstaat er draagvlak en is iedereen bereid deze regels in de praktijk te brengen. Door onderling te bespreken wat je gewenst gedrag vindt en wat grensoverschrijdend gedrag is, ontstaat er ook een meer open cultuur. Is het normaal om tegen iemand te schreeuwen? Mag een leidinggevende een medewerker knuffelen (of een werknemer een client)? Denk ook aan regels

over het gebruik van mobieltjes en sociale media: hoe ga je om met foto's van elkaar? En tot slot: hoe spreek je elkaar aan als je vindt dat iemand zich niet aan deze regels houdt, of wanneer het ongemakkelijk voelt?

4. Protocol en vertrouwenspersoon
Onderdeel van beleid is ook dat je als werkgever zorgt dat werknemers en anderen (klanten e.d.) weten waar ze terecht kunnen als ze zich geïntimideerd of lastig gevallen voelen. Er moet dus een duidelijk protocol zijn hoe er ingegrepen wordt als er sprake is van grensoverschrijdend gedrag. De volgende stap is het aanstellen van een vertrouwenspersoon, waar werknemers, klanten, cliënten en andere mensen waar de organisatie mee in aanraking komt terecht kunnen voor een vertrouwelijk gesprek. Een voorbeeld hiervan is de Vertrouwenstelefoon van de FNV. Werknemers die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer kunnen (anoniem) bellen naar de Vertrouwenstelefoon.
Zorg tot slot altijd dat het veilig is om iets te melden. En attendeer iedereen ook op het feit dat de vertrouwenspersoon er is en waar je deze persoon kunt vinden.