

Wetsvoorstel seksuele intimidatie aangenomen

Suzanne Torenvliet

Eén op de drie vrouwen heeft last van handtastelijkheden of dubbelzinnige opmerkingen. De Tweede Kamer heeft onlangs een wetsvoorstel over seksuele intimidatie en agressie en geweld op het werk aangenomen. Het slachtoffer bepaalt of iets wel of niet gewenst is. Deze slachtoffer-optiek is bijzonder.

Seksuele intimidatie is datgene dat iemand zelf ervaart als ongewenste aandacht. Organisatiedeskundige Alie Kuiper vindt dan ook dat je daarom geen 'lijstjes' kan maken. 'Mensen vragen vaak om lijstjes: een arm om de schouder mag niet, zoen op de mond mag niet, opmerkingen over kleding en uiterlijk mogen wel. Lijstjes kunnen niet worden gemaakt om de simpele reden dat dat soort zaken ook heel gewenst kunnen zijn. Alleen degene die het ondergaat bepaalt of het seksuele intimidatie is of niet. Dat is ook het bijzondere aan de definitie zoals die nu in de Arbowet is opgenomen. Bij definities gaat het vaak om zaken die objectief meetbaar zijn. Daar zijn normen voor. Als er problemen zijn dan is eenvoudig te bekijken of aan de normen is voldaan.

Nu wordt voor het eerst uitgegaan van de optiek van het slachtoffer. Hij of zij bepaalt of iets ongewenst is of niet.' Het gaat in de wet om 'seksuele chantage', het afdwingen van gunsten van seksuele aard door bedreiging. Het gaat óók om 'verzieken van de werksfeer': flauwe grapjes, dubbelzinnige opmerkingen, aanstootgevende foto's. Hierdoor moeten de betrokkenen steeds op hun hoede zijn. Essentieel is wel dat de betrokkene duidelijk, aan bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon, laat merken er niet van gediend te zijn. Niet omdat ongewenst gedrag anders niet zou bestaan maar omdat er geen actie kan worden ondernomen als het niet als ongewenst wordt aangegeven. Dat is nu dus wel mogelijk. Seksuele intimidatie betreft overigens niet alleen vrouwen maar ook mannen kunnen er last van hebben. Bovendien gaat het niet alleen om collega's maar ook om bijvoorbeeld klanten, leveranciers en patiënten. De Eerste Kamer geeft hoogstwaarschijnlijk in september haar goedkeuring aan het wetsvoorstel.



'Bijna iedereen wil graag voor anderen bepalen wat wel en niet gewenst is.'

Foto: Chris Pennarts.

Normen en waarden

De definitie is volgens Kuiper voor velen lastig te hanteren. 'Bijna iedereen wil graag voor anderen bepalen wat wel en niet gewenst is. Dat kun je doen vanuit je eigen normen en waarden. Wat jij vervelend vindt, mag de ander ook vervelend vinden maar als jij het goed bedoelt dan mag de ander daar niets van zeggen. Want jij bedoelt het toch zo goed? Onwennigheid, het niet meer weten, zoeken en aftasten wat nu wel en niet kan. En het serieus nemen als iemand zegt; 'dat vind ik niet leuk.' Dát gesprek op gang brengen, daar gaat het om. Organisaties zouden dat toch zelf moeten begeleiden. Bijvoorbeeld tijdens werkoverleg. Daarnaast kunnen de 'enge' plekken worden geïnventariseerd binnen het bedrijf. 'Daarmee voorkom je het niet structureel. Hoe je werkplek er

ook uit ziet, een verschuiving in de machtsverhouding laat de seksuele intimidatie juist toenemen. De werkplek aanpakken werkt ook preventief. Neem het voorbeeld van het kopieerapparaat dat zó staat opgesteld dat niemand er langs kan zonder de ander aan te raken.'

Veranderingsproces

Seksuele intimidatie komt het meest voor in die organisaties waar traditionele verhoudingen tussen mannen en vrouwen doorbroken worden ten gunste van vrouwen. Dus in bedrijven waar vrouwen in hogere posities komen of in door mannen gedomineerde sectoren zoals de bouw, drukkerijen en de politie. Sectoren waar tot voor een aantal jaren vrouwen niet of nauwelijks werkten.' Gewenste intimiteiten blijken in 'gelijkwaardige' werksituaties het

meest voor te komen. 'Hieruit blijkt dat, wanneer de verhoudingen tussen de seksen gelijk zijn, het allemaal niet vervelend hoeft te zijn. Blijkbaar kan er veel in een prettige werksfeer. Dat vind ik toch wel een aardig perspectief. Dat niet gezegd wordt 'we bannen het ongewenste uit door een koele en steriele werkomgeving te creëren, waarin intimiteiten of menselijke contacten en relaties niet meer kunnen. Dat is het kind met het badwater weggooien.'

Onvoldoende

Voorlichting over het onderwerp is heel belangrijk. Veel vrouwen blijken helemaal niet te weten dat er bij hun bedrijf een vertrouwenspersoon is aangesteld of dat er klachtenprocedure of klachtencommissie aanwezig is. Aan de andere kant kan voorlichting over het onderwerp zelf de mensen ervan bewust maken dat collega's bepaald gedrag als hinderlijk of intimiderend kunnen ervaren. Op grote schaal worden nu vertrouwenspersonen aangesteld. 'Een vertrouwenspersoon moet niet te ver afstaan van de mensen voor wie ze zijn aangesteld. Als de populatie vrouwen in een bedrijf laag is opgeleid moet je geen hooggeschoolde vertrouwenspersoon aanstellen. Het is natuurlijk heel goed dat veel bedrijven vertrouwenspersonen aanstellen maar ze moeten zich realiseren dat alleen een beleidsnota absoluut onvoldoende is: Eerst moet er een draagvlak zijn zodat het beleid ook gaat werken. Klachten die boven tafel komen moeten goed worden afgehandeld. Ook voor het ontwikkelen van een preventief beleid is een draagvlak nodig. Een structuur alleen is dan niet voldoende. Zeker met een toch zo heikel onderwerp als seksuele intimidatie is het makkelijk om er een mooie structuur voor te maken en het verder te laten voor wat het is. Dan is aan de letter van de wet voldaan, maar niet aan de geest. Die zegt dat je een zodanig beleid moet maken dat het in de praktijk ook werkt. Als er een structuur is waarmee wordt aangegeven: 'we nemen het serieus' maar de leidinggevenden weten eigenlijk niet hoe ze er mee om moeten gaan (zij hebben het nooit geleerd, herkennen signalen niet en durven eigenlijk niet in te grijpen), dán geeft de werkgever twee boodschappen aan zijn medewerkers. Als mensen tegenstrijdige boodschappen krijgen, kijken ze niet naar de structuur maar of het door de leiding serieus wordt genomen. Ik denk dat bedrijven het daar erg moeilijk mee hebben.'

'One issue'

De organisatiedeskundige heeft net zo veel 'last' gehad van seksuele intimidatie als ieder ander. 'Niets ernstigs dat de motor had kunnen zijn voor wat ik doe. In het begin vond men seksuele intimidatie op het werk onzin, maar dat is veranderd. Het wordt door bedrijven steeds meer opgepikt. Bedrijven realiseren zich dat ze misschien vrouwelijke werkneemsters kwijtraken. Want als vrouwen er last van hebben en er niet tegen kunnen, ziek worden en misschien wel weggaan, heb je als bedrijf een groot probleem. Het is dus in het belang van het bedrijf om er rekening mee te houden. Het thema lijkt een 'one issue'; een apart onderwerp, dat je met een loketje, wat regeltjes en een structuurtje in een bedrijf op kunt lossen. Als je er echt bij stil staat en het goed wil doen, gaat het in feite de hele organisatie aan, zowel de structuur als de omgangsvormen. Het moet een integraal onderdeel worden van alle beleidsonderdelen. Dat maakt het thema ook zo interessant.'

Verplicht

Wetten op zich zijn nooit voldoende om de dagelijkse gang van zaken te veranderen. 'Wat we in Nederland zien is dat de praktijk binnen bedrijven al aan het veranderen was. Vooral als het gaat over het omgaan met klachten over seksuele intimidatie. Klachten worden serieus genomen. Binnen veel bedrijven zijn al klachtenprocedures en klachtenregelingen. Bij sommige bedrijven werd seksuele intimidatie nog niet zo serieus genomen omdat ze bang waren bekend te staan als bedrijf waar het veel voorkomt. Die organisaties gaan nu toch ook beleid ontwikkelen. Daarbij kunnen ze zich ook een beetje verschuilen achter de wet. Ik krijg telefoontjes van bedrijven waarin het bedrijf zijn probleem voorlegt. Er is bijvoorbeeld een klacht en personeelszaken vraagt zich af wat ze moet doen. 'Moeten we dat nu gaan onderzoeken, hoe zullen de mensen dat vinden en de raad van bestuur, hoe denkt die erover?' Als ik dan tegen het bedrijf kan zeggen; 'er komt een wet aan die u verplicht om klachten serieus te nemen en te onderzoeken', zijn ze vaak opgelucht. Dat is hun legitimatie om de klachten te mogen onderzoeken. Ze kunnen dan tegen de directie zeggen: 'het moet gewoon.'

Arbo

Actuele Arbothema's

De lezingen over Actuele Arbothema's die door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA worden georganiseerd vinden dit najaar plaats in Nieuwegein Zuid. De lezingen hebben in de eerste plaats een informatieve functie. Dat wil zeggen dat de inleiders de belangrijkste kernpunten van hun onderwerp naar voren brengen. Daarnaast wordt getracht deelnemers oplossingen te bieden voor bepaalde problemen aan de hand van praktijkvoorbeelden. De Actuele Arbothema's volgen de actualiteit op de voet, zoals: De recent gewijzigde Arbowet; de rol van de sociale partners en ondernemingsraad in de nieuwe ontwerp-arbeidstijdenwet; de integratie van arbo- en milieubeleid; de termen certificering en kwaliteit. Tevens komen de nieuwe Arbowetverplichtingen uitgebreid aan de orde, alsmede thema's betreffende bedrijfshulpverlening, arbodiensten, opleidingen en informatievoorziening. De lezingen zijn bedoeld voor personen met een taak op en belangstelling voor het gebied van arbeidsomstandigheden en vinden plaats van 14 tot en met 30 november 1994. Een ochtendlezing duurt van 9.30 tot 12.15 uur en een middaglezing van 13.30 tot 16.15 uur.

Inf.: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, afdeling Arbo-kwalificatie, Postbus 75665, 1070 AR Amsterdam. Tel. 020-5498441.