

ACHTERGROND EN INITIATIEVEN REGERINGS-COMMISSARIS SEKSUEEL GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG EN SEKSUEEL GEWELD

1.1

INLEIDING

Dit hoofdstuk geeft eerst een korte schets van de maatschappelijke achtergrond van het verschijnsel seksueel grensoverschrijdend gedrag in de werksituatie (par. 1.2). Daarna gaat het in op de aanstelling van een Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en de door haar en het kabinet ontwikkelde initiatieven (par. 1.3). Vervolgens bespreekt het hoofdstuk de opzet van dit boek (par. 1.4), de gebruikte begrippen (par. 1.5) en de assen en context bij seksueel grensoverschrijdend gedrag in de werksituatie (par. 1.6).

1.2

ACHTERGROND

Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de werksituatie staat in Nederland sterk in de belangstelling. Die belangstelling is toegenomen door de opkomst van de #MeToo-beweging, die in 2017 op gang kwam vanuit de Verenigde Staten. Vrouwen maakten publiekelijk bekend dat filmproducent Harvey Weinstein hen seksueel had misbruikt of geïntimideerd.¹ Zij gaven daarmee de aanzet tot een wereldwijde golf van aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. Op de werkvloer, maar ook daarbuiten. In Nederland groeide de aandacht voor het onderwerp verder na de uitzending van *BOOS* in januari 2022.² Voormalige kandidaten van het televisieprogramma *The Voice of Holland* verklaarden dat verschillende personen verbonden aan de organisatie van het programma zich seksueel grensoverschrijdend naar hen hadden gedragen.

Deze aandacht is niet toegenomen omdat het verschijnsel seksueel grensoverschrijdend gedrag nieuw is. Het is iets van alle tijden, ook in de werksituatie. Alleen is het vaak een lastig te hanteren verschijnsel gebleken. Hier zijn verschillende redenen

1 De term ‘#MeToo’ kwam van de activiste Tarana Burke in 2006. Zie hierover o.a. S.E. Garcia, ‘The Woman Who Created #MeToo Long before Hashtags’, *New York Times* 20 oktober 2017.
2 ‘BOOS: This is The Voice’, te vinden op www.youtube.com.

voor. Een aantal daarvan heeft te maken met het ontwrichtende effect van het gedrag op mensen die het ondervinden. Het brengt negatieve gevoelens met zich mee, zoals schaamte, schuldgevoel, twijfel en gevoelens van machteloosheid en medeplichtigheid. Deze gevoelens kunnen mensen ervan weerhouden naar buiten te treden met een gebeurtenis.³ Daar komt bij dat mensen vaak hebben ervaren dat hun melding niet serieus werd genomen, in twijfel werd getrokken, of dat er niets mee werd gedaan. In veel gevallen ontbreekt het aan bewijs. Iemand moet worden geloofd op zijn of haar woord.

Bovendien kenmerken de meeste arbeidsrelaties zich door een machts- en afhankelijkheidsverhouding. Juist dit kenmerk veroorzaakt de angst voor maatregelen en negatieve gevoelens als een voorval in de openbaarheid komt, zoals ongelooft, overplaatsing, ontslag, bedreiging en onrust. Het beïnvloedt de bereidheid seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer aan de orde te stellen. In 1986 had de overheid hier al oog voor. Zij liet onderzoek doen naar 'ongewenste omgangsvormen op het werk tussen de seksen in arbeidsorganisaties'.⁴ De onderzoekers wilden seksueel grensoverschrijdend gedrag in de werksituatie begrijpen vanuit de context van die machts- en afhankelijkheidsverhouding. Zij kregen de nodige kritiek. Seksueel grensoverschrijdend gedrag zou een persoonlijke kwestie zijn, terug te voeren op een subjectieve, individuele beleving. Het zou los moeten worden gezien van de machts- en afhankelijkheidsverhouding in een arbeidsrelatie. Kennelijk was de tijd nog niet rijp om het probleem in al zijn aspecten in beeld te krijgen. Nu, bijna veertig jaar later, wordt hier anders over gedacht. Het staat niet meer ter discussie dat seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer begrepen moet worden vanuit de machts- en afhankelijkheidsverhouding die inherent is aan de arbeidsrelatie. Er is regelgeving bij gekomen of aangescherpt om het te bestrijden. Ook in rechtspraak staat het thema meer centraal. Maar regelgeving en rechtspraak zijn niet afdoende gebleken om het gedrag te voorkomen. Het besef is ingedaald dat er blinde vlekken zijn, misstanden zijn genegeerd en seksueel grensoverschrijdend gedrag in de werksituatie een probleem is dat een collectieve verantwoordelijkheid en aanpak vraagt.

3 Zie o.a. J. van Werkhoven & L. Heuzels, *Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag*, Amsterdam: I&O Research 2023. De hoofdvraag in dit onderzoek luidde: 'Welke sentimenten leven er in Nederland met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag en welke kenmerken zijn te koppelen aan verschillende groepen mensen die soortgelijke sentimenten hebben ten opzichte van dit thema?' Uit het onderzoek blijkt o.a. dat de clusters 'onzekeren' en 'bewusten' veel moeite hebben collega's en managers aan te spreken op seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Voor de clusteranalyse wordt verwezen naar bijlage A3 bij het rapport, te vinden op www.ioresearch.nl.

4 J. de Bruijn e.a. & Projektgroep Vrouwenarbeid (Groningen), *Ongewenste intimiteiten op het werk. Onderzoek naar ongewenste omgangsvormen tussen de seksen in arbeidssituaties*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986. Zie ook J. de Bruijn & G. Timmerman, 'Ongewenste omgangsvormen in werkrelaties', *Tijdschrift voor Genderstudies* (23) 2020, afl. 3, p. 223-231.

John de Mol deed aan het slot van het interview met Tim Hofman in de uitzending van *BOOS* de uitspraak dat als niemand zich meldt er niets kan worden gedaan. Hij vond het te makkelijk om te zeggen dat sprake is van een angstcultuur. De Mol noemde het een breder maatschappelijk probleem dat vrouwen zich niet uitspreken als ze te maken hebben gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hij riep vrouwen nadrukkelijk op zich wel uit te spreken. Als reactie kreeg hij een pagina-grote advertentie in de krant namens de vrouwen uit zijn bedrijf met de tekst: 'Beste John, het ligt niet aan de vrouwen.' Wat was er gebeurd als De Mol zich in het interview openlijk had afgevraagd hoe het komt dat mensen zich niet binnen zijn bedrijf gemeld hadden? Misschien mogen we hem erkentelijk zijn dat hij die vraag niet stelde. Zijn uitspraak was kenmerkend voor het achterliggende probleem bij seksueel grensoverschrijdend gedrag in de werksituatie. Namelijk dat het vaak niet wordt gemeld, niet wordt gezien of niet wordt erkend, terwijl het er wel is. De afwezigheid van klachten en het op orde hebben van procedures staan niet garant voor een werkomgeving vrij van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De uitspraak van De Mol zette werkgevers (mede) aan naar de onderhuidse mechanismen van hun organisatie te kijken. Vanuit het idee dat daar mede de sleutel ligt om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Het leidde tot een groeiend besef dat er een proces op gang moet worden gebracht om het verschijnsel intensief aan te pakken.⁵

1.3 AANSTELLING REGERINGSCOMMISSARIS SEKSUEEL GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG EN SEKSUEEL GEWELD

Tegen deze achtergrond is per 4 april 2022 de functie Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld ingesteld. Mariëtte Hamer vult de functie in. Zij wordt hierna ook genoemd: de Regeringscommissaris. De Regeringscommissaris is op het moment van schrijven van dit boek het onafhankelijke boegbeeld voor de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Zij geeft daarover gevraagd en ongevraagd advies, ook dus ten aanzien van de werksituatie.

1.3.1 *Impactoverzicht*

Op 6 december 2022 presenteerde de Regeringscommissaris haar eerste officiële publicatie, een 'impactoverzicht' (hierna: Impactoverzicht).⁶ Het Impactoverzicht legt

5 Op het moment van het ter perse gaan van dit boek heeft de Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen (commissie-Van Rijn) haar rapport van januari 2024 gepubliceerd naar aanleiding van het onderzoek dat de commissie deed naar grensoverschrijdend gedrag binnen de landelijke publieke omroep. Het legt patronen bloot van (ook seksueel) grensoverschrijdend gedrag binnen die organisatie, waarbij op alle niveaus te veel is weggekeken en de werkgeversrol niet goed werd ingevuld.

6 Het Impactoverzicht is te vinden op www.rcgog.nl.

stapsgewijs uit wat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld zijn, en hoe groot de gevolgen daarvan zijn. Het onderscheidt seksueel grensoverschrijdend gedrag en *strafbaar* gesteld seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het Impact-overzicht geeft de volgende definitie van seksueel grensoverschrijdend gedrag:

‘Wat is seksueel grensoverschrijdend gedrag?’

In iedere situatie, online en offline, waarin je op een seksueel getinte manier wordt benaderd die over jouw grens gaat, is sprake van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Als jouw grens wordt overschreden is het belangrijk dat dat erkend wordt en dat je steun krijgt.’

Daaraan wordt toegevoegd:

‘Het grijze gebied

Een groot aantal ongewenste, seksueel getinte gedragingen is niet strafbaar, maar wordt in een bepaalde context door velen van ons als seksueel grensoverschrijdend ervaren. Hier moeten we met elkaar over praten: wat vinden we oké en wat niet?’

Ook introduceert het Impactoverzicht de term ‘normoverschrijdend gedrag’ voor gedrag dat in strijd is met afspraken die in een bepaalde omgeving, bijvoorbeeld de werkvloer, zijn gemaakt. De Regeringscommissaris spoort aan op de werkvloer afspraken te maken over gedrag dat we niet oké (dus normoverschrijdend) vinden, zodat we elkaar hierop kunnen aanspreken. De vraag of gedrag normoverschrijdend is, hangt dus af van de geformuleerde norm.

1.3.2 *Nationaal Actieprogramma tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld*

Het kabinet heeft in samenhang hiermee op 13 januari 2023 een Nationaal Actieprogramma tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld gepresenteerd (hierna: het NAP).⁷ Het doel van dit programma is seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegen te gaan en de schade als gevolg ervan te beperken. Het NAP hanteert vijf verschillende actielijnen, die een ‘stip op de horizon’ schetsen.⁸ Langs die lijnen wordt ook onderzocht of wettelijke verplichtingen kunnen worden ingevoerd om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Die actielijnen moeten ervoor zorgen dat:

1. er gedeelde maatschappelijke waarden en normen komen;
2. wet- en regelgeving die (veranderende) maatschappelijke normen weerspiegelt;
3. organisaties hun processen voor preventie, signalering en opvolging op orde hebben;

⁷ Het NAP is te vinden op www.rijksoverheid.nl.

⁸ NAP, p. 10.

4. omstanders seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld kunnen herkennen en erop kunnen reageren; en
5. de hulpverlening adequaat is.⁹

De Regeringscommissaris adviseert het kabinet over de uitvoering en aanscherping van het NAP. Daarvoor haalt zij input en adviezen op bij experts voor probleem-analyses en oplossingsrichtingen. Ook stimuleert en faciliteert de Regeringscommissaris het bedrijfsleven, de zorg, het onderwijs, de sport, de media en de cultuursector om 'in actie te komen'. Ze laat onderzoek doen naar machtsmechanismen en machtsongelijkheid, de rol van taal, culturele patronen en gendergerelateerde aspecten om beter zicht te krijgen op wat de oorzaken zijn van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.¹⁰

1.3.3 *Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en cultuurverandering op de werkvloer*

Op 17 mei 2023 presenteerde de Regeringscommissaris een handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, van welke handreiking op 13 maart 2024 een nieuwe editie verscheen die zich (mede) richt op preventie en het in gang zetten van een blijvende cultuurverandering op de werkvloer (hierna: de Handreiking).¹¹ Seksueel grensoverschrijdend gedrag moet volgens de Handreiking worden gestopt en niet langer als een risico worden gezien dat onzichtbaar moet worden gemaakt, maar als een kans op een positieve verandering voor een organisatie en/of sector. De Handreiking gaat in op kenmerken van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en hoe de drie pilaren 'omgangscultuur', 'organisatiecultuur' en 'ondersteunend systeem' bijdragen aan de preventie en aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Verder brengt het drie fasen in kaart waarin opvolging wordt gegeven aan meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag: de procedurele stappen die gezet kunnen worden (fase 1), de interventies die kunnen worden ingezet, zoals gesprekken, bemiddeling en mediation (fase 2) en de laatste fase (fase 3) waarin het resultaat van de opvolging wordt gemonitord, nazorg wordt geboden en een organisatie lering trekt van de opvolging van de melding. De Handreiking sluit af met tips bij de opvolging van meldingen. Het is bedoeld als een levend document dat aangescherpt zal blijven worden.

⁹ NAP, p. 10.

¹⁰ Zie eveneens NAP, p. 10.

¹¹ Te vinden op www.rcgog.nl.