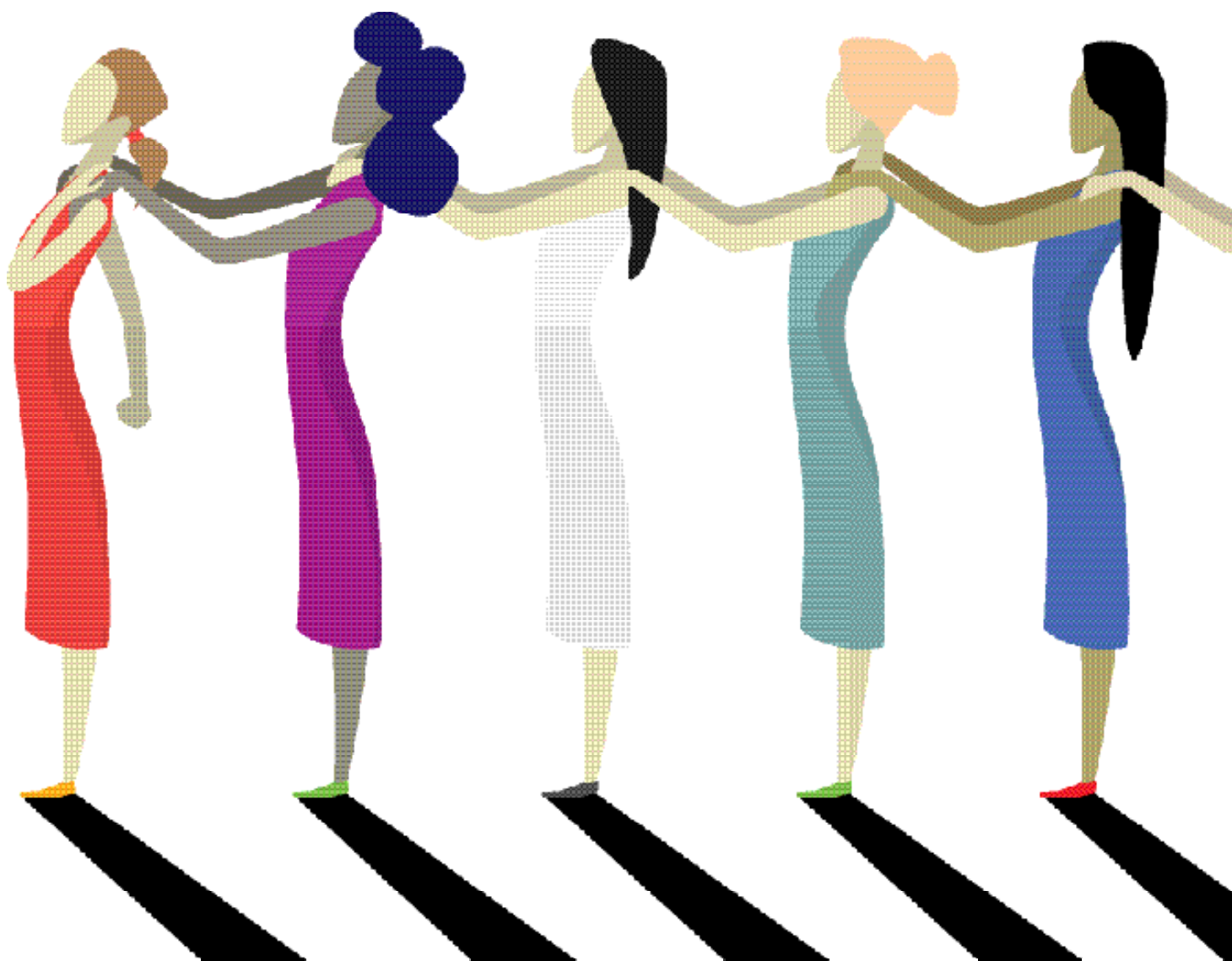


**ILO-verdrag nieuwe stap in aanpak
geweld en intimidatie op het werk**

Niet dubbel de dupe



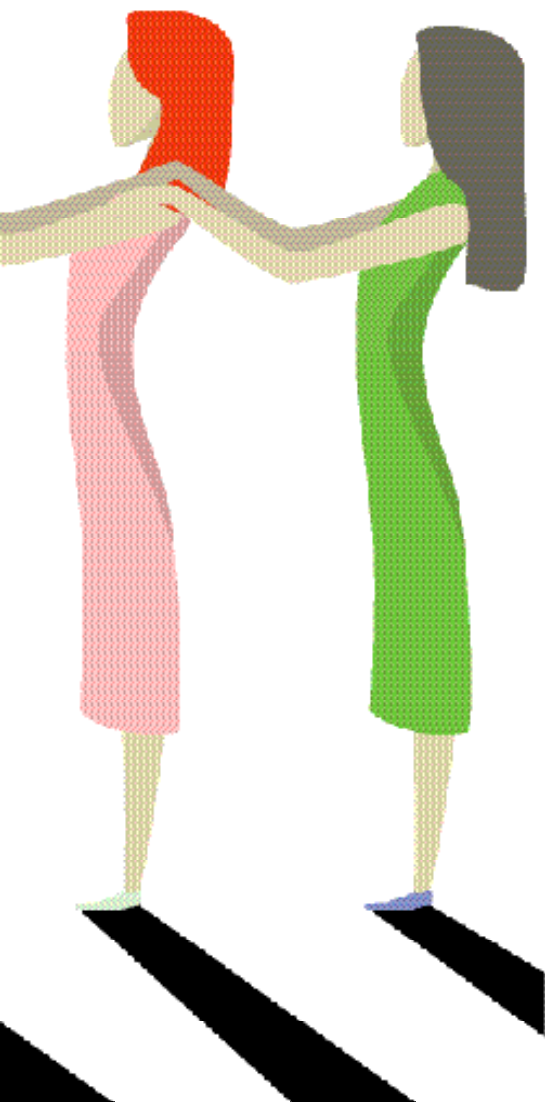
Vorig jaar nam de ILO een verdrag aan over geweld en intimidatie op het werk. Dat heeft een speciale focus op gendergerelateerd geweld. Ratificering door de overheid helpt bij de aanpak van seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen op het werk.

tekst Alie Kuiper

Met haar master media en cultuur lukt het Marit niet om een baan te vinden in die sector. Nadat een studiegenoot zich heeft omgeschoold tot data-analist, waagt zij ook de overstap. Op de middelbare school was ze altijd al goed in de bètavakken. Een uitzendbureau heeft meteen werk voor haar bij een verzekeraar. De afdeling blijkt een mannenbolwerk.

De manager introduceert haar met de woorden dat de collega's nu iets leukers hebben om naar te kijken. Na een week begint hij Marit avances te maken. Niet alleen als ze met hem alleen is, maar ook tijdens meetings roept hij dat ze echt zijn type is: blond haar met bruine ogen. Hij noemt haar zijn 'hertje'. 's Nachts ontvangt Marit met enige regelmaat appjes van hem, dat hij bijvoorbeeld zo spannend over haar heeft gedroomd. De bekende druppel komt tijdens een vrijdagmiddagborrel. Haar baas verspert Marit de doorgang als ze wil vertrekken: hij eist drie zoenen. Een collega redt haar en loodst haar mee naar de uitgang. Op advies van een vriendin vraagt Marit hierna belet bij haar manager: ze wil de relatie met hem graag zakelijk houden. Vervolgens brandt hij haar af, haar werk zou niet deugen. Na klachten over haar functioneren bij het uitzendbureau vertelt Marit de contactpersoon daar over het opdringerige gedrag van haar manager. De intercedent had nog nooit dit soort klachten gehad over iemand bij de verzekeraar. Bovendien, als hij zo vervelend zou zijn, waarom kwam ze er dan nu pas mee? Nu dat de opdrachtgever ontevreden was over haar functioneren? Op

zoek naar informatie over wat te doen, blijkt de verzekeraar een vertrouwenspersoon te hebben. Die weet echter niet of ze Marit mag ondersteunen, omdat ze geen personeelslid is, maar uitzendkracht. Er blijkt niks geregeld over omgaan met klachten over ongewenste omgangsvormen: geen klachtenprocedure of -commissie. De vertrouwenspersoon adviseert Marit om naar HR te gaan. Daar is men wel genegen een extern bureau in te schakelen. De onderzoekers vragen Marit of ze zich kan voorstellen dat ze met haar verschijning mannen het hoofd op hol brengt. Als ze ook de manager hebben gesproken, constateren de onderzoekers dat er sprake is van verschillende percepties van de gebeurtenissen. Vast staat alleen dat de manager Marit met geen vinger heeft aangeraakt. Hij had alleen maar complimenteuzen willen zijn. HR concludeert daarop dat er sprake is van een storm in een glas water en wil dat de onderzoekers tot afronding overgaan. Het horen van getuigen hoeft niet meer en nader onderzoek van de appjes is ook overbodig. Want dat geeft maar onnodige reuring, voegt niks toe en kost alleen maar geld. Voor HR is de kous af en is het *business as usual*. Dat geldt niet voor Marit: zij zit ziek thuis.



Vast staat alleen dat de manager Marit met geen vinger heeft aangeraakt, hij had alleen complimenteuzen willen zijn

»

Het nader horen van getuigen en onderzoek naar de appjes zou wel eens heel andere conclusies kunnen hebben opgeleverd

Klachtafhandeling

De Arbowet verplicht arbeidsorganisaties beleid te voeren om seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen te voorkomen, dan wel te beperken. Het is een doelvoorschrift: de wet stelt het doel, maar geeft niet aan hoe dat doel te bereiken. Het beleid moet gevoerd worden op basis van de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. De Arbowet verplicht alleen tot het opstellen van een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) en het geven van voorlichting en instructie over de risico's van ongewenste omgangsvormen. Er zijn geen bepalingen die bedrijven voorschrijven hoe zij moeten omgaan met klachten. Onlangs ving de Inspectie SZW bot bij de rechter, nadat ze bedrijf X in gebreke stelde vanwege het ontbreken van een klachtencommissie. De rechter oordeelde dat de wetgever zich niet voor niets had beperkt tot een doelvoorschrift. De werkgever krijgt daarmee alle ruimte om zelf de middelen te kiezen. Bij bedrijf X kon de inspectie niet aantonen dat een onafhankelijke en deskundige klachtencommissie noodzakelijk is om de doelen te bereiken die de Arbowet stelt (ECLI:NL:RBNNE:2019:1466)

De Arbowet verplicht bedrijven al meer dan 25 jaar om beleid te voeren tegen seksuele intimidatie. #MeToo laat zien dat dit nog onvoldoende effect sorteert. Nederland is niet het enige land waar de aanpak van geweld en intimidatie op het werk te wensen overlaat. Dat bracht de International Labour Organization (ILO) er vorig jaar toe om een verdrag aan te nemen over geweld en intimidatie op het werk (*ILO Convention on violence and harassment in the world of work*, juni 2019). Dit verdrag heeft speciale focus op gendergerelateerd geweld als seksuele intimidatie. Ook Nederland stemde voor. Het verdrag wacht nu op ratificering van de Nederlandse overheid. Implementatie ervan vraagt om aanvullingen van met name de Arbowet. De conventie verplicht lidstaten na onderteke-

ning zorg te dragen voor laagdrempelige, veilige, eerlijke en effectieve procedures voor geweld en intimidatie op het werk, ook op organisatieniveau. Alle werknemers moeten daar een beroep op kunnen doen, ongeacht de aard van hun contract. Voor Marit zou dit hebben betekend dat ze vanzelfsprekend een beroep had mogen doen op de vertrouwenspersoon van de verzekeraar. En ook dat de organisatie wel had beschikt over een klachtenprocedure waarmee de spelregels vooraf vast hadden gestaan. Bij meldingen over seksuele intimidatie is gender-responsiviteit volgens de ILO een kerncompetentie van klachtbehandelaars. Schuldtoewijzende vragen aan Marit, zoals of zij zich kan voorstellen dat ze mannen het hoofd op hol brengt, zijn dan een beroepsfout. Gender-responsiviteit betekent ook: begrijpen dat medewerkers opmerkingen van de baas als 'je bent mijn type' doorgaans als intimiderend ervaren en niet als complimenteaus. Temeer als er sprake is van een machtsverschil en, zoals hier, ook nog van afhankelijkheid. Ja, de Inspectie verloor de rechtszaak over een verplichte klachtencommissie. Maar met haar eisen waaraan een commissie moet voldoen geeft zij wel een mooie voorzet voor verdere invulling van het ILO-verdrag over zorgvuldige klachtafhandeling. Naast deskundigheid is onafhankelijkheid van de onderzoekers het sleutelwoord. In de casus van Marit hadden onafhankelijk opererende professionals geweigerd het onderzoek af te ronden na louter een eerste ronde van hoor en wederhoor. Die alleen de – niet geheel verrassende – conclusie opleverde dat er verschillende percepties waren. Het nader horen van getuigen en onderzoek naar de appjes zou wel eens heel andere conclusies kunnen hebben opgeleverd. Op basis waarvan niet Marit, maar de manager thuis zou zitten.

Preventie en handhaving

De ILO-conventie beperkt zich niet tot de plicht maatregelen te treffen voor een adequate opvang van slachtoffers en

klachtbehandeling bij geweld en intimidatie op het werk. Arbeidsorganisaties dienen ook de oorzaken te identificeren en aan te pakken. De ILO vraagt hierbij aandacht voor *gender based violence and harassment*. Als een risicofactor op dit terrein noemt zij ongelijke machtsverhoudingen tussen de seksen. Wat zou de aandacht voor gender in de RI&E in de situatie van Marit hebben betekend? Dat er met de komst van vrouwen in een door mannen gedomineerde werksomgeving zowel bij de verzekeraar als het uitzendbureau ook flankerend beleid zou zijn geïnitieerd. Zeker wanneer die nieuwkomers jonge vrouwelijke uitzendkrachten zijn. Zij lopen namelijk extra risico op seksuele intimidatie. Vrouwen dan maar niet toelaten tot specifieke beroepen of sectoren is overigens een verboden vorm van discriminatie. Voorlichting en training is voor alle werknemers van belang, zo stelt de ILO-conventie. Informatie en tips over de mogelijkheden om het gedrag van haar manager te stoppen had Marit ook goed kunnen gebruiken. Daarnaast vraagt de ILO-conventie van de overheid dat zij de Inspectie SZW toerust om haar rol als toezichthouder te vervullen. Een aangescherpte Arbowet zonder mogelijkheden voor handhaving is namelijk een tandeloze tigger.

Geweld en intimidatie op het werk vormen vooral voor vrouwen een belemmering om hun plek op de arbeidsmarkt in te nemen en zich maximaal te ontplooien, stelt de conventie. Marit is daar slechts een van de vele voorbeelden van.

Het draagvlak voor de conventie lijkt ook bij de sociale partners in Nederland groot. Ratificering door de overheid biedt een mooie gelegenheid om de Arbowet aan te vullen en psychosociale arbeidsbelasting veel concreter aan te pakken. «

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