



Vrouwendag 2018 Een daadkrachtige aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk

De tsunami die #MeToo op sociale media veroorzaakte, toont hoe wijdverspreid seksueel grensoverschrijdend gedrag is. Die massale toevlucht tot het internet wijst tegelijk op een gebrek aan vertrouwen in bestaande structuren en procedures. Werkgevers nemen de problematiek duidelijk onvoldoende ernstig. Slachtoffers vinden hun weg niet. Of durven het grensoverschrijdend gedrag gewoonweg niet aan te kaarten. Daders worden niet bestraft.

#MeToo maakte seksueel grensoverschrijdend gedrag meer bespreekbaar. Het is tijd om daar nu ook een daadkrachtig beleid aan te koppelen. Samen moeten werkgevers, vakbonden en overheid werk maken van een zerotolerance-beleid ten aanzien van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. De welzijnswet neemt een hele rits psychosociale risico's samen. Hierdoor blijft de samenhang van seksueel grensoverschrijdend gedrag met macht en seksongelijkheid onzichtbaar. Die samenhang inzien is nochtans cruciaal voor een adequate aanpak.

1. Informeren en sensibiliseren broodnodig

• Grootschalige informatiecampagne voor het brede publiek

Al in 1986 zette Miet Smet als Staatssecretaris voor maatschappelijke emancipatie de campagne "*sexcollega = excollega*" op. De bedoeling was om "*ongewenst seksueel gedrag op het werk*" bespreekbaar te maken. En dit in samenwerking met werkgevers, werknemers en werkneemsters, vakbonden en vrouwenorganisaties. Ze werkte ook de eerste wetgeving uit met specifieke procedures.

Na #MeToo blijkt een campagne opnieuw hard nodig. Een campagne die burgers, v/m/x, informeert over wat seksueel grensoverschrijdend gedrag is en waar men terecht kan. Een dergelijke brede campagne moet opgezet in nauwe samenwerking met de sociale partners. De boodschap voor slachtoffers moet de volgende elementen omvatten:

- "We geloven je": Dit is seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- "Het is niet jouw fout": Het is de dader die over de schreef ging.
- "Aanvaard het niet": Meld het.
- "Je bent niet alleen"
- "Er is hulp": Daar kan je terecht.

• Opleiding van deskundigen

Je kan terecht bij de preventieadviseur psychosociale aspecten of de vertrouwenspersoon. Vertrouwenspersonen nemen deze rol op in combinatie met een andere functie in het bedrijf. De wettelijk verplichte opleiding van 5 dagen voor vertrouwenspersonen is veel te kort om voldoende expertise op te bouwen over de verschillende problematieken, waaronder die van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Er is een specifieke opleiding nodig. Dat geldt ook voor de inspecteurs die de toepassing van de welzijnswet controleren. In Vlaanderen is 1712 de telefonische hulplijn voor alle vormen van geweld. Ook de operatoren van deze telefoonlijn moeten een opleiding over seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk krijgen.

2. Werkgevers moeten inzetten op preventie

- **Herhaalde informatiecampagnes op bedrijfsniveau**

De welzijnswet (1996, laatst gewijzigd in 2014) verplicht werkgevers om alle gegevens over de preventieadviseur voor psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon, procedures... te publiceren in het arbeidsreglement. Maar dit volstaat duidelijk niet. Werkgevers moeten ook andere kanalen gaan benutten om hun personeel te informeren. Hoe? Via het bedrijfsblad, intranet, een specifieke brochure, posters...

Drie elementen moeten aan bod komen:

- Wat is seksueel grensoverschrijdend gedrag?
- Seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt niet getolereerd
- Bij wie kan je terecht?

- **Een duidelijke en uitgebreide gedragscode**

Een gedragscode gaat verder dan het arbeidsreglement en verduidelijkt centrale waarden, zoals non-discriminatie, positieve omgang met diversiteit, geen seksisme, geen racisme, geen trans- en homofobie, geen seksueel grensoverschrijdend gedrag... Het moet duidelijk zijn dat deze niet onderhandelbaar zijn. En dat ze gelden voor iedereen, de top inclus. De gedragscode moet ondertekend worden door alle personeelsleden. Zij worden er regelmatig opnieuw aan herinnerd. Op niet-naleving staan sancties.

- **Ondersteunen van preventieve acties van onderuit**

Werkne.e.m.st.ers zijn ervaringsdeskundigen wat betreft risico's voor seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. Werkgevers moeten ruimte bieden aan een preventief netwerk van werkne.e.m.st.ers en ingaan op de door hen voorgestelde acties. De adviseur voor psychosociale aspecten kan de werkgroep ondersteunen. Een zinvolle methodiek? Dat zijn verkennende wandelingen op het werk. Deelnemers brengen de onveiligheidsgevoelens in kaart die bepaalde plekken en specifieke situaties zoals bijvoorbeeld avondvergaderingen, teambuildingsmomenten buitenshuis... oproepen en bedenken oplossingen.

3. Meer daadkracht

- **Een grotere rol voor het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM)**

- Vandaag ontbreekt een totaalbeeld van het aantal en de aard van de klachten over seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. Daarom moeten klachten voortaan centraal geregistreerd worden. Op die manier is monitoring mogelijk en kan de overheid hier pro-actief op inspelen. Dat is een rol die bij uitstek past bij de opdracht van het IGVM. Want het IGVM coördineert de actieplannen tegen geweld. Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk moet een prioriteit zijn in het volgende actieplan (in 2020).
- Het IGVM kan enkel optreden als slachtoffers eerst alle interne procedures doorlopen hebben. De rechtspositie van het IGVM moet uitgebreid worden zodat het werkne.e.m.st.ers direct kan bijstaan. Het IGVM moet de nodige middelen krijgen om deze rol waar te maken, voornamelijk wanneer de werkgever of leidinggevende zelf als dader rechtstreeks is betrokken en/of laks optreedt in geval van een schending.

- **Controle op de bestaande praktijk**

Vandaag is er een wettelijke procedure voorzien met preventieadviseurs voor psychosociale veiligheid, vertrouwenspersonen, ontslagbescherming, externe diensten... Desondanks blijkt uit veel getuigenissen dat slachtoffers vaak geen stappen durven te ondernemen. Daarom moet de inspectie nauw toezien op de naleving van de bestaande procedures inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. Het effectief toepassen van de bestaande procedures uit de welzijnswet voor seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk komt het welzijn van alle werkne.e.m.st.ers ten goede. Het leidt tot een beter werkklimaat.

- **Een specifieke #MeToo cao voor elke sector**

Een specifieke #MeToo-cao zet werkgevers ertoe aan om een pro-actief beleid op te zetten, aangepast aan de sector. De cao mag niet beperkt zijn tot de werknemers, maar moet ook gaan over derden zoals freelancers, leveranciers, klanten... Welke acties moet zo'n #MeToo cao omvatten?

- Herhaalde informatiecampagnes voor het personeel over wat seksueel grensoverschrijdend gedrag is en waar men met een klacht terecht kan.
- Een duidelijke gedragscode met sancties op niet-naleving.
- Bijkomende opleiding voor de vertrouwenspersonen, aangepast aan de sector.
- Bevoegdheid voor de vakbondsvertegenwoordiging om dit alles mee op te volgen...
- Ondersteunen van een preventief netwerk.
- Specifieke informatie over wat te doen als getuige
- ...

- **België blijft bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) een voortrekkersrol spelen met betrekking tot de conventie over gendergerelateerd geweld op het werk**

De IAO werkt aan een specifieke conventie over gendergerelateerd geweld op het werk waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. De conventie wordt normaliter in 2019 aangenomen. België moet een voortrekkersrol blijven opnemen.

4. **Seksistisch klimaat aanpakken**

- **Een grondwetswijziging zodat seksistische haatspraak correctioneel kan worden vervolgd**

Het aanzetten tot haat, geweld, discriminatie en segregatie op grond van geslacht is strafbaar, maar komt als mediamisdrijf voor het Hof van Assisen. Dit gebeurt in de praktijk bijna nooit. Dat verloopt anders voor racistische en xenofobe haatspraak, die - sinds een grondwetswijziging in 1999 - correctioneel vervolgd kunnen worden. De grondwet moet gewijzigd zodat ook seksistische haatspraak sneller en vaker vervolgd kan worden. Dan kunnen ook vormen van meervoudige haatspraak worden vervolgd, bijvoorbeeld ten aanzien van vrouwen die een hoofddoek dragen. Het is belangrijk te bekijken of correctionalisering ook voor andere discriminatiegronden is aangewezen.

- **Van jongs af aan**

Stereotiepe ideeën over vrouwen en mannen, meisjes en jongens, houden een seksistisch klimaat in stand. Zo'n klimaat werkt drempelverlagend voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. Met seksuele opvoeding en mediawijsheid, maar ook via het schoolklimaat zelf moet onderwijs inzetten op zowel het zien en respecteren van grenzen als op het bestrijden van seksenstereotypen en seksisme. De bevoegde overheid (Vlaams Ministerie van Onderwijs), de onderwijsnetten en meer specifiek de pedagogische begeleidingsdiensten moeten hiertoe aanzetten. En dat moet gebeuren voor alle onderwijsniveaus: van kleuter- tot hoger onderwijs.

- **Ongelijkheid v/m op de arbeidsmarkt wegwerken**

Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk kan niet los gezien worden van de maatschappelijke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Vrouwen zijn nog altijd ondervertegenwoordigd aan de top. Furia pleit voor systematische quota om zo tot meer evenwicht te komen. De loonkloof stagneert net boven de 20%. De seksesegregatie op de arbeidsmarkt en deeltijds werk zijn hierin belangrijke factoren. Daarom pleit Furia voor collectieve werktijdverkorting met loonbehoud en evenredige aanwervingen. Op die manier verandert de norm voor voltijds werk en dito sociale rechten. Zo kan iedereen, vrouwen én mannen, en daarbij ook alleenstaande ouders, werk en zorg evenwichtig combineren. Een grotere maatschappelijke gelijkheid houdt in dat er minder situaties van machtsongelijkheid bestaan waarin misbruik en seksueel overschrijdend gedrag kunnen gedijen.

Furia, 11 november 2018