

## Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de mediawereld: wat is er nog meer nodig?

### Position paper voor het Ronde-Tafelgesprek 'Grensoverschrijdend gedrag en machtsmisbruik binnen de mediawereld' van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van de Tweede Kamer

De laatste weken zijn veel verhalen over seksueel grensoverschrijdend gedrag naar buiten gekomen, in de mediawereld en elders. Uit onderzoek weten we al veel langer dat seksuele grensoverschrijding een structureel probleem is. Goed beleid is noodzakelijk om ongewenst gedrag aan te pakken, en de mogelijkheid om te melden is daar onderdeel van. De vraag is wat er meer nodig is om ongewenst gedrag aan te pakken, en bij voorkeur te voorkomen.

#### Wat is grensoverschrijdend gedrag?

Elk seksueel gedrag waarbij geen sprake is van toestemming, vrijwilligheid en gelijkwaardigheid. Aan de basis ligt altijd macht en machtsverschil tussen dader en slachtoffer, wegens leeftijd, sekse, sociale positie of mentaal overwicht.

Het heeft altijd te maken met het niet respecteren van de grenzen van de ander. Dit kan doelbewust egocentrisch of asociaal gedrag van een pleger zijn, maar kan ook voortkomen uit onduidelijkheid of uit culturele mannelijkheidsnormen – waardoor jongens/mannen het gevoel krijgen dat het normaal is, of dat ze gerechtigd zijn dit gedrag te vertonen. De culturele context maakt dat niemand ingrijpt, signalen niet opgepikt worden en plegers te weinig vervolgd. In diverse contexten wordt seksueel geweld (nog steeds) vergoelijkt, getolereerd of wordt de schuld bij slachtoffers gelegd. Nog te vaak krijgen vrouwen de verantwoordelijkheid voor het aangeven van grenzen, terwijl het aan de mannen is om de grenzen niet te overschrijden.

#### De cijfers

- 22% van de vrouwen en 6% van de mannen heeft ooit seksueel geweld meegemaakt, dat wil zeggen: is gedwongen tot seks of had seks tegen de wil.
- Als ongewenste seksuele aanrakingen en zoenen worden meegerekend heeft meer dan de helft van de vrouwen en bijna een vijfde van de mannen dat wel eens meegemaakt.<sup>1</sup> Het maken van ongewenste seksueel getinte opmerkingen is niet in dit cijfer meegenomen.
- Rond een kwart van de jonge vrouwen en bijna een tiende van de jonge mannen (tussen de 16 en 24 jaar) heeft in een jaar tijd een vorm van online seksuele intimidatie meegemaakt.<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup> Berlo, W. van & Twisk, D. (2017). Seksueel geweld en seksuele grensoverschrijding. In H. de Graaf & C. Wijzen, C. (Red.), *Seksuele gezondheid in Nederland 2017* (pp. 88-98). Delft: Eburon.

<sup>2</sup> *Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld 2020*. Den Haag: CBS/WODC.

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.

Hoe vaak seksueel grensoverschrijdend gedrag in de mediawereld voorkomt weten we niet. We kunnen wel iets zeggen over risicofactoren. Seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer komt relatief vaak voor:

- In organisaties met een sterke hiërarchie en machtsverschillen, en dan met name als het mannen zijn die op de machtsposities zitten.
- In organisaties waar (veel) meer mannen dan vrouwen werken.
- In organisaties met een cultuur waar seksisme, vrouwonvriendelijke en homofobe opmerkingen, grensoverschrijdend gedrag, etc. worden getolereerd.

## Melden

Deze Ronde Tafel gaat over melden. Melden is belangrijk. Het is belangrijk dat mensen die iets is overkomen ergens terecht kunnen. Er zit echter een aantal problematische kanten aan melden.

### 1. Niet alle slachtoffers melden zich. Waarom gebeurt dat niet?

Melden gebeurt alleen als er een meldpunt is dat bij iedereen bekend is. Als niemand dat meldpunt weet te vinden heb je er ook niks aan. Dat moet dus gecommuniceerd worden, en niet in een protocol staan dat in een la ligt. Daarnaast moet de cultuur in een organisatie van dien aard zijn dat mensen zich ook vrij voelen om te melden. Het moet bekend zijn binnen een organisatie dat bepaald gedrag niet wordt getolereerd, en als dat wel gebeurt, het slachtoffer daarin wordt erkend en gesteund. Ook als dat gedrag wordt gepleegd door iemand die hoger in de hiërarchie zit. Erkenning en steun betekent dus ook dat de melding serieus wordt genomen, en dat de verantwoordelijkheid niet bij het slachtoffer wordt gelegd. Niet als het gaat om de melding en al helemaal niet als het gaat om het grensoverschrijdende gedrag. Als de cultuur er niet naar is, en er geen vertrouwen is bij slachtoffers dat ze erkenning en steun krijgen, melden zij zich niet.

### 2. Met een meldpunt ben je er niet

Als oplossing voor het probleem wordt vaak het melden genoemd. Melden en hulpverlening. Nogmaals: dat is heel belangrijk. Maar melden is het sluitstuk. Melden is noodzakelijk als het kwaad al is geschied. We moeten het dus ook over preventie hebben.

Machtsverschillen tussen mensen zijn een gegeven. Het gaat erom dat mensen met meer macht hier geen misbruik van maken. Dit is onderdeel van opvoeding van kinderen en jongeren, maar ook van de omgang tussen volwassenen, de cultuur van organisaties en de maatschappij. Bij seksueel geweld spelen ook de maatschappelijke omgang met seksualiteit en met gender (normen) een rol. De aanpak van seksueel geweld vraagt daarom om een cultuuromslag. Die cultuurverandering kan nu al beginnen op de werkvloer, in de mediawereld en elders. Dan hebben we het over het volgende:

## **Wat te doen op de werkvloer**

### **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 wegstijgen. 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 homo-negatieve 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.

### **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. 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 de werkgever ervoor zorgt dat werknemers en anderen 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. Maak duidelijk bij wie een melding gedaan kan worden, en zorg dat er adequaat gereageerd wordt – over wie de melding ook gaat. 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 advies en een vertrouwelijk gesprek. Attendeer iedereen ook op het feit dat de vertrouwenspersoon er is en waar je deze persoon kunt vinden. Zorg tot slot altijd dat het veilig is om iets te melden, en dat dit ook anoniem kan.