

# Mediation en seksueel grensoverschrijdend gedrag

in de werksituatie

MfN-congres 24 november 2023



VERENIGING ARBEIDSMEDIATORS NEDERLAND

Vereniging Arbeidsmediators Nederland – Sanne Schreurs

# Programma

1. maatschappelijke ontwikkelingen
2. initiatieven Regeringscommissaris
3. casus
4. begrippenkader
5. wat heb je hieraan als mediator: tools



# 1. Maatschappelijke ontwikkelingen

- Projectgroep Vrouwenarbeid, 1986
- #MeToo, opgekomen in VS vanaf 2017 (en daarvoor)
- golf van aandacht, klachten bleven gehandhaafd
- BOOS/The Voice in NL, januari 2022
- aanstelling regeringscommissaris, april 2022
- kern: seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt vaak niet gezien, niet erkend, terwijl het er wel is. Op orde hebben procedures staan niet garant voor veilige werkcultuur



## 2. Initiatieven regeringscommissaris - Impactoverzicht

### **Impactoverzicht seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld**

In het impactoverzicht beschrijft Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld Mariëtte Hamer de aard, omvang en impact van de problematiek en hoe zij haar rol als regeringscommissaris invult.

**[Download 'Impactoverzicht seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld'](#)**

PDF document | 605 kB

Publicatie | 06-12-2022

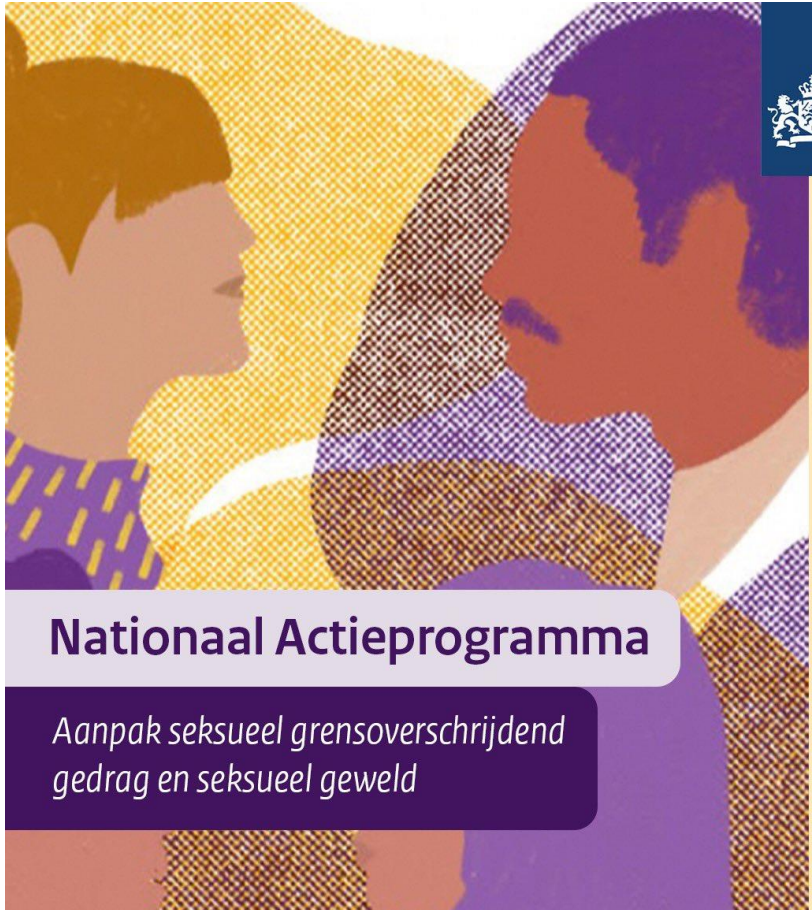


## 2. Initiatieven regeringscommissaris – Impactoverzicht

- onderscheid:
  - seksueel grensoverschrijdend gedrag (jouw grens)
  - strafbaar gesteld seksueel grensoverschrijdend gedrag (seksueel geweld)
  - grijs gebied
  - normoverschrijdend gedrag (gedrag in strijd met afspraken)
- spoort werkgevers aan normen vast te leggen



## 2. Initiatieven regeringscommissaris/kabinet – NAP



**Nationaal Actieprogramma**

*Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld*

### Actielijnen

1. Er zijn gedeelde maatschappelijke waarden en normen over hoe we met elkaar om willen gaan in de samenleving.
2. Wet- en regelgeving weerspiegelen de (veranderende) maatschappelijke normen.
3. Organisaties hebben processen voor preventie, signalering en opvolging op orde.
4. Iedereen herkent seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en kan hierop reageren.
5. Er is goede hulpverlening die makkelijk vindbaar is.



## 2. Initiatieven regeringscommissaris – Handreiking

Prototype

**Handreiking**

Meldingen van  
seksueel  
grensoverschrijdend  
gedrag op  
de werkvloer

*Een handreiking voor een goede opvolging*



## 2. Initiatieven regeringscommissaris – Handreiking

- ziet op meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag, hoe kan een werkgever daarmee omgaan?
- spoort organisaties aan norm te formuleren voor de werkvloer (beleid, gedragscode)
- 29 tips
- procedureel, geen materiële norm
- begrippenlijst, verwijzing naar seksuele intimidatie als ‘de definitie die in meerdere wetten, waaronder de arbowetgeving, gebruikt wordt voor seksueel grensoverschrijdend gedrag’





## 2. Initiatieven regeringscommissaris – samengevat

- *jouw* grens bepaalt of iets seksueel grensoverschrijdend is
- én er is een *grijs gebied* waarin we met elkaar moeten spreken over wat als seksueel grensoverschrijdend wordt ervaren
- én er is normoverschrijdend gedrag, gedrag in strijd met *gemaakte afspraken*
- oproep om deze afspraken te maken/normen vast te leggen
- Handreiking biedt geen materiële norm, wel verwijzing naar *seksuele intimidatie*
- kritiek, zorgen, want hoe kan de een de grens van de ander altijd kennen?



## 3. Casus

[Leuk truitje](#)



## 3. Casus

- wat was dit?
- seksueel grensoverschrijvend?
- overgevoeligheid?
- kenmerk van machtsuitoefening?
- is term seksueel grensoverschrijdend gedrag toereikend?



## 4. Begrippenkader

- seksueel grensoverschrijdend gedrag = overkoepelend begrip voor:
  1. seksuele intimidatie (gelijke behandelings- en arbeidsomstandighedenwetgeving)
  2. seksueel geweld (strafbaar gesteld)
  3. ... (grijze gebied)



## 4. Begrippenkader – seksuele intimidatie

- wettelijk begrip:
  - verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie
  - met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd



## 4. Begrippenkader – seksuele intimidatie

- College voor de Rechten van de Mens:
  1. heeft normaal weldenkend mens het gedrag kunnen beleven als seksueel van aard – kan het gedrag in de gegeven context naar objectieve maatstaven worden aangemerkt als seksueel van aard?
  2. heeft gedrag tot doel/gevolg gehad dat waardigheid persoon is aangetast? Ook hierbij objectiveren en geen subjectieve omstandigheden



## 4. Begrippenkader – seksueel geweld

- Wetboek van Strafrecht (WvSr)- misdrijven tegen de zeden
- NB: aanpassing WvSr verwacht in 2024 – gevolgen voor de werkvloer



## 4. Begrippenkader - grijze gebied

1. ongewenst gedrag: gedrag waarbij iemand zich onprettig voelt, persoonlijke beleving speelt mee
2. grensoverschrijdend gedrag: gedrag waarbij een norm is overschreden, ongeacht hoe het is ervaren. Een norm is niet afhankelijk van persoonlijke ervaring

van belang bij 2: welke norm/grens is overschreden en was die kenbaar?





## 4. Begrippenkader – grijze gebied

- kenbaarheid grens (= norm):
  - evident (algemene fatsoensnorm, *common sense*)
  - beleid (gedragscode)
  - herhaald gedrag na waarschuwing (ongewenst gedrag wordt zo grensoverschrijdend gedrag)



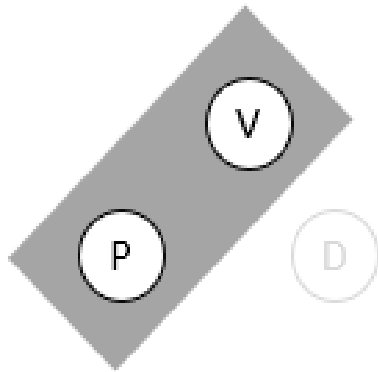
## 5. Mediation - Handreiking

- tip 27 Handreiking: 'Bedenk zo vroeg mogelijk of mediation kan helpen. Het heeft alleen effect met draagvlak van zowel melder als beschuldigde.'

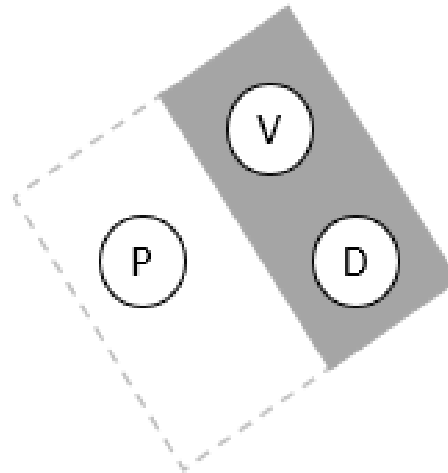


## 5. Mediation – setting (**p**leger, degene die het onder**v**indt, **d**erde)

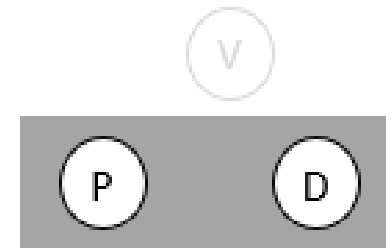
Variant A



Variant B



Variant C



## 5. Mediation – basispijlers

- vertrouwelijkheid
- vrijwilligheid
- commitment
- partijautonomie



## 5. Mediation – procedurele rechtvaardigheid

- voice – ruimte krijgen bijdrage te leveren aan dialoog
- control – invloed kunnen uitoefenen op procedure en uitkomst
- exit – mogelijkheid om uit te stappen en te ‘stoppen’
- voor beide partijen



## 5. Mediation – interventies

- open en actief luisteren
- samenvatten
- doorvragen
- spiegelen
- parafraseren
- gevoelsreflecties
- herformuleren



## 5. Mediation – interventies

- niveaus van communicatie

- inhoud

- gedachten

- emotie

- intentie



## 5. Mediation – inhoud

- nodig partijen uit concreet en specifiek te zijn in uitleggen aan elkaar wat er gebeurd is: waarneembaar, geen kwalificaties

### **Alternatief ...**

Jij zei tegen mij '...' en knipoogde. Ik vroeg 'wat zeg je?'. En toen ontkende je wat je had gezegd en deed.

### **Voor ...**

Jij hebt je seksueel grensoverschrijdend naar mij gedragen. Je creëert een angstcultuur.





## 5. Mediation – gedachten

- nodig partijen uit hun gedachten over wat er gebeurde te benoemen: eigen gedachten, niet gedachten van de ander

### **Alternatief ...**

Ik dacht, we gaan het stuk bespreken waaraan ik weken had gewerkt. Ik was daar gespannen over en dacht: waarom begint hij nu over mijn kleding, neemt hij mij wel serieus?

### **Voor ...**

Je nam mij niet serieus en keek alleen naar mijn truitje, het plan had je vast ook nog niet eens gelezen. Je dacht alleen maar: ik maak haar meteen duidelijk wat ze is: iets om naar te kijken.



## 5. Mediation – emotie

- nodig partijen uit hun gevoel over wat er gebeurde en het effect op hen te benoemen

### **Alternatief ...**

Ik voelde me onzeker en machteloos en werd er ook boos door.

### **Voor ...**

Jij oefent macht op mij uit en bent een sexist.



## 5. Mediation – emotie

- gevoelens zijn niet in harde data uit te drukken
- gevoelens zijn reëel. Als iemand zegt 'ik voel mij angstig' kan niet gezegd worden dat het niet zo is
- gevoel erkennen is niet gelijk aan er verantwoordelijk voor zijn
- gevoel erkennen over en weer is wezenlijk



## 5. Mediation – emotie

### **Alternatief ...**

Als jij zo vertelt over wat je dacht en wat je verwachtte, dan begrijp ik je gevoel wel.

### **Voor ...**

Je gevoel klopt niet, je hebt mij echt verkeerd begrepen.



## 5. Mediation – intentie

- nodig partijen uit te vertellen wat hun bedoeling is, wat hoor je tussen de regels door > voorwaartse beweging

### **Alternatief ...**

Ik wil op een professionele manier werken, op de inhoud gefocust. Daarin wil ik gezien worden, niet om wat ik aanheb.

### **Voor ...**

Ik kan niet werken met iemand die zo doet.



## 5. Mediation – ladder of inference – tool



## 5. Mediation – vuistregels

1. bewaak de kernwaarden van mediation, vrijwilligheid, vertrouwelijkheid, commitment
2. bewaak de procedurele rechtvaardigheid: voice, control, exit
3. heb zicht op de kern: waar gaat het over: ongewenst, grensoverschrijdend, intimidatie?
4. bewaak de setting/balans: wie zit aan tafel, wat is de (hiërarchische) relatie? Moet (ook) normherstel plaatsvinden?
5. bewaak de stappen:
  - nodig uit te spreken over feitelijke, *concrete* gebeurtenissen
  - nodig uit te spreken over *eigen* gedachten nav de gebeurtenissen
  - nodig uit te spreken over *eigen* gevoelens die de gebeurtenissen oproepen
6. erkennen van gevoel is niet gelijk aan er verantwoordelijk voor te zijn - erkennen van gevoel kan het verschil maken



Vragen?

