

# Seksueel moleest op de werkplek

**Wat is seksueel moleest op de werkplek? Hoe vaak komt het voor in Suriname? En in welke vorm? Wie zijn de slachtoffers? Wat zijn de gevolgen voor slachtoffers? Wat zijn de gevolgen voor het bedrijf? Wat kan een bedrijf doen om seksueel moleest te voorkomen en medewerkers ertegen te beschermen?**

Tekst en beeld Stichting Ilse Henar – Hewitt Juridische Bijstand voor Vrouwen

Onder seksueel moleest verstaan we alle seksueel getinte toenaderingen die we als ongewenst en ongewild ervaren. Deze seksuele toenadering kan gebeuren met woorden (openlijke of bedekte opmerkingen) of teksten (e-mails, filmpjes, foto's), maar ook met gebaren (met vingers, mond of heupen) die naar seksuele handelingen verwijzen of via direct lichamelijk contact ('per ongeluk' tegen iemand aankomen, schuren, wrijven). De sleutelwoorden zijn **ongewenst en ongewild**. Sommige mensen vinden seksueel getinte toenaderingen juist grappig, zij hebben er geen last van of vinden ze zelfs stimulerend, spannend en positief. Hebben beide partijen geen moeite met deze omgangsvorm, dan is er geen sprake van seksueel moleest.

Dat is anders wanneer iemand deze aandacht niet (langer) op prijs stelt en als negatief en ongewenst ervaart. Bij seksueel moleest gaat het dus om een **persoonlijke beleving**. Het gaat er om hoe wij ons bij de seksuele toenadering voelen. Elke persoon bepaalt zelf wanneer haar of zijn grenzen overschreden worden, en of er sprake is van ongewenst gedrag. Grenzen kunnen verschillen. Van de ene persoon tolereren we seksueel getinte toenaderingen omdat we die als onschuldig ervaren, terwijl we diezelfde bejegening van een ander niet accepteren omdat we ons daar onprettig of onveilig bij voelen. Ook kunnen we bepaald gedrag wel accepteren op een feestje op het werk, terwijl we het onprettig vinden tijdens formeel werkoverleg.

Misschien heeft iemand geen seksuele bedoeling met een bepaalde opmerking of handeling, maar voelen wij ons er toch vervelend door. Dat is het persoonlijke aspect bij seksueel moleest: de ontvanger bepaalt of de toenadering onprettig, ongewenst en ongewild is.

Een **werkplek** is elke plek waar wordt gewerkt: een kantoor, een onderwijsinstelling, de verpleging of een opvanghuis, kortom overal waar gewerkt wordt. Met werkplek bedoelen we ook situaties die aan het werk verbonden zijn, zoals dienstreizen,

trainingen, werk in de buitendienst, een bedrijfsuitje, een sportdag of een ritje per (dienst)auto. Een *security guard* of medewerker in bedrijfskleding die ongewenste toenaderingspogingen doet naar een klant of voorbijganger, vertegenwoordigt in die situatie ook een werkplek.

## Waarom?

Seksueel moleest op de werkplek is sterk verbonden met ongelijke genderverhoudingen, dus met een ongelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen en treft vooral vrouwelijke werkers. Mannen worden nog steeds beschouwd als actieve 'jagers' die van nature meerdere vrouwen (willen) hebben en voor wie 'passieve' vrouwen in principe beschikbaar zijn om veroverd te worden. Seksueel moleest hangt ook samen met machtsmisbruik. Studies wijzen uit dat werkers die lager in rang staan dan de pleger, blootstaan aan stigma en discriminatie. (Vrouwelijke) ondergeschikten, werkers met een lagere status, migranten of homoseksuelen lijken vaker last te hebben van seksueel moleest. Seksueel moleest komt het minst voor op werkplekken waar een genderevenwicht bestaat, dus binnen organisaties waar ongeveer



Over deze foto lopen de meningen opnieuw uiteen. Eén deelnemer bedacht een praktische oplossing. "Die vrouw kan een glas beter aan de onderkant vasthouden. Dan voorkomt ze dat ze 'gepakt' wordt.".-.



De meningen verschillen sterk over de situatie op deze foto. "Dit hoort niet thuis op de werkplek, dit moet je met je partner doen", zei een van de deelnemers. Maar iemand anders vond: "Het hangt af van de relatie die je met de persoon hebt. Jij laat toe hoe ver iemand gaat." "Ook al heb ik een goede band met een collega, ik zou dit op het werk niet accepteren", zei een derde persoon.-.

evenveel mannen als vrouwen werken en waar vrouwen vertegenwoordigd zijn op dezelfde functieniveaus als mannen. Er is ook minder sprake van seksueel moleest in bedrijven met moderne leiderschapsstijlen met personeelsbeleid dat aandacht heeft voor zorg en betrokkenheid van personen.

**Seksueel moleest** komt op alle werkplekken voor, maar we zien het op sommige werkplekken meer dan op andere. Net als in andere landen wordt ook in Suriname meer seksueel moleest gerapporteerd op werkplekken met veel 'mannenberoepen' en op werkplekken met een losse, seksueel geladen omgangscultuur. Sekspraatjes, schuine moppen en obscene taal maken er deel uit van de dagelijkse omgang tussen werkers. De bedrijfsvoering is vaak sterk hiërarchisch en autoritair en een gedragscode ontbreekt.

## Seksueel moleest of vriendschap?

Tijdens workshops van Stichting Ilse Henar-Hewitt worden foto's bekeken van uiteenlopende situaties bij bedrijven. Op de meeste foto's is niet duidelijk te zien of de toenadering als gewenst wordt ervaren of niet. De deelnemers discussiëren over de foto's: gaat het om seksueel moleest of om vriendschappelijk contact tussen twee collega's? Is een klant gewoon vriendelijk, of valt hij iemand lastig? Gaandeweg realiseren zij zich dat seksueel moleest meer vormen kan hebben dan zij aanvankelijk dachten. Feit is dat iedereen voor zichzelf mag bepalen,

welk gedrag zij als prettig of onprettig ervaren. De grens die door iemand wordt aangegeven moet gerespecteerd worden.

## Gevolgen

Seksueel moleest roept bij slachtoffers gevoelens op van walging, kwaadheid en ook angst. Uit studies blijkt dat slachtoffers zich vaker ziekmelden en lichamelijke klachten hebben. Hierdoor verminderen de werkprestaties en dat beïnvloedt de carrièremogelijkheden. Seksueel moleest kan ook tot verlies van zekerheden leiden. Afwijzing van ongewenste toenadering kan leiden tot verslechtering van arbeidsvoorwaarden. Slachtoffers zien zich soms genoodzaakt om van werk te veranderen. Voor de werkplek kan seksueel moleest leiden tot ziekteverzuim, meer ontslagaanvragen en extra aanvragen om overplaatsing. Dat brengt extra kosten met zich mee in de vorm van werving, selectie en inwerking/opleiding van personeel. De verziende werksfeer beïnvloedt de kwaliteit en kwantiteit van het werk; er is productieverlies. En denk aan het imago van het bedrijf als een slachtoffer over haar ervaringen praat in de publiciteit.-.

## Onderzoek naar seksueel moleest op de werkplek

**Dat er in Suriname seksueel moleest op de werkplek voorkomt, is duidelijk. Over de omvang en aard van dit probleem is echter weinig informatie beschikbaar. De recentste gegevens dateren van 2010/2011 en zijn het resultaat van een diepgaand onderzoek bij tien overheids- en particuliere bedrijven en organisaties.**

In 2010 heeft Stichting Ilse Henar-Hewitt onderzocht hoe vaak vrouwen en mannen op het werk geconfronteerd werden met seksueel moleest op de werkplek. Het onderzoek is verricht door de sociologe Julia Terborg van het Center for People's Development. Zij sprak met ruim zeventienhonderd medewerkers van tien organisaties, waaronder een productiebedrijf, dienstverleningsbedrijven en overheids- en semioverheidsorganisaties. Op de vraag of men zelf last had van seksueel moleest op de werkplek, varieerden de reacties. 3% tot 57% van de vrouwen en 4% tot 25% van de mannelijke werkers gaven 'ja' als antwoord. Dit resultaat komt overeen met cijfers in andere landen.

### Mannelijke en vrouwelijke plegers

Uit het onderzoek bleek dat van de vrouwelijke slachtoffers 89% is lastig gevallen door een man en 11% door een vrouw. Bij de mannelijke slachtoffers ging het in 30% van de gevallen om een mannelijke pleger en in 70% om een vrouw. Het ging om verbale, non-verbale en fysieke vormen van seksueel moleest. Bijna de helft van alle vrouwen noemde een leidinggevende of meerdere als pleger. Bij een op de tien mannen was dat ook het geval. Het ging niet alleen om 'oude gevallen'. 45% van de vrouwelijke en 63% van de mannelijke slachtoffers meldde dat het laatste moleest had plaatsgevonden in het jaar vóór het onderzoek.

Van alle slachtoffers ondervond circa een derde nog steeds negatieve gevolgen van het seksueel moleest. Een deel van hen gaf aan dat zij niet langer prettig werkten of dat zij er ziek van waren geworden. In één geval zei het slachtoffer ontslag te zullen nemen.

### Beleid in bedrijven

De onderzoeksresultaten zijn per bedrijf en organisatie gepresenteerd.

In alle gevallen toonde het bedrijfsteam, de directeur en/of de minister zich geschokt over de bevindingen. De uitkomsten van het onderzoek vormden een goede basis voor de ontwikkeling van beleid en voorlichting binnen de werkplekken.

In geen van de onderzochte organisaties was het gebruikelijk om melding te doen van seksueel moleest. Toch heeft 18% van de vrouwelijke slachtoffers en 17% van de mannelijke slachtoffers dat wel gedaan. Het overgrote deel van de mannelijke en vrouwelijke werkers vond dat bedrijven en organisaties seksueel moleest moeten aanpakken.

We mogen er niet van uitgaan dat seksueel moleest niet voorkomt in een organisatie omdat er geen klachten bekend zijn. Studies wijzen uit dat veel slachtoffers het idee hebben dat niemand hen zal geloven. Andere slachtoffers schamen zich om dit probleem te bespreken, willen de werksfeer niet verpesten of vrezen voor rancune. Verder weten slachtoffers niet bij wie zij een klacht kunnen indienen, vooral als de pleger een leidinggevende of de bedrijfseigenaar is. Mannelijke slachtoffers die door een vrouw worden lastig gevallen en dit bespreekbaar maken, zijn bang om voor 'vriendje' te worden uitgemaakt.

Met gericht beleid kunnen bedrijven seksueel moleest voorkomen en een gezonde en veilige werkomgeving scheppen voor alle werknemers en klanten. Bij het maken van beleid gaat het om het nemen van maatregelen om seksueel moleest te voorkomen via voorlichtingssessies. En om slachtoffers bij te staan zoals het beschrijven van een klachtenprocedure, het aanstellen van een vertrouwenspersoon en een klachtencommissie. Een sterke betrokkenheid van de bedrijfsleiding

is de belangrijkste voorwaarde voor succesvol beleid.

### Wetgeving

Er dient goede en duidelijke wetgeving te zijn om seksueel moleest op het werk tegen te gaan en de rechtszekerheid van slachtoffers te garanderen. Seksueel moleest op de werkplek wordt internationaal beschouwd als discriminatie op grond van geslacht en als een vorm van geweld tegen vrouwen. Ook de Verenigde Naties behandelt seksueel moleest als zodanig. Diverse landen hebben al wetgeving op dit gebied ontwikkeld. Stichting Ilse Henar-Hewitt werkt samen met actoren aan een wet die werkgevers verplicht om bedrijfsbeleid te formuleren dat seksueel moleest voorkomt en slachtoffers beschermt.

### Tips voor slachtoffers

Krijg je een onprettig gevoel als een collega, docent, cliënt of leidinggevende je op een speciale manier benadert, openlijke of bedekte seksuele opmerkingen maakt, met (delen van) je lichaam in aanraking komt, of dubbelzinnige seksuele gebaren maakt? Doe dan het volgende:

Laat duidelijk merken dat je er niet van gediend bent. Geef duidelijk je grens aan. Soms verandert een situatie al door aan te geven dat je het prettig vindt dat je grenzen gerespecteerd worden. Maak aantekeningen wanneer en wat er gebeurt. Je kunt het nodig hebben als bewijs. Neem niet direct ontslag. Zoek uit of er iets in de cao staat en of er een klachtenprocedure is. Praat er met iemand over die je kunt vertrouwen en die je privacy kan garanderen. Denk in ieder geval niet dat het aan jou ligt of dat anderen geen moeite hebben met dergelijk gedrag en dat je het daarom zou moeten accepteren.

Ben jij het slachtoffer van seksueel



Iedereen dacht hetzelfde over de situatie op deze foto, van een patiënt en een gezondheidswerker. "Dit is een duidelijke vorm van moleest. De verpleegster is bezig wat te regelen en plotseling pakt hij haar vast", zei één persoon. Zij kreeg bijval van haar collega. "Dit is heftig, dit gaat te ver! Hij mag dit niet doen.".-.

moleest op de werk- of studieplek? Breng verandering in deze ongepaste en ongewenste situatie. Neem iemand in vertrouwen en spreek je uit! Bezoek onze website en Facebook-pagina en kies de stappen die voor jou geschikt zijn. Of kom bij ons langs aan de Verlengde Gemeenlandsweg 132B of bel 433041. Ons kantoor is open van maandag tot en met vrijdag van negen uur 's morgens tot twaalf uur 's middags. Stichting Ilse Henar-Hewitt Juridische Bijstand voor Vrouwen is in Suriname hét expertisecentrum voor de aanpak van seksueel moleest op de werkplek. De stichting werkt aan onderzoek, bewustwording, deskundigheidsbe-

vordering, coaching en aan de ontwikkeling en uitvoering van beleid. Wij bieden ondersteuning bij: invoering van werkplekbeleid voor seksueel moleest; training van specifieke bedrijfsstructuren zoals vertrouwenspersonen; begeleiding van slachtoffers; behandeling van en bemiddeling bij klachten.

www.ilsehenar-vrouwenrechten.sr  
Facebook Stichting Ilse Henar-Hewitt

Dit artikel is tot stand gekomen met ondersteuning van het Canada Fund for Local Initiatives



De rubriek 'Genderoptiek' is één van de middelen van het Women's Rights Centre om gendergelijkheid en gendergelijkwaardigheid te bevorderen, vrouwenrechten te bepleiten en alle vormen van geweld tegen vrouwen uit te bannen. Deze pagina komt tot stand onder auspiciën van het Women's Rights Centre (WRC).

Redactie en samenstelling:  
Carla Bakboord MSc. en Drs. Henna Guicherit  
wrcsur@hotmail.com  
Vormgeving: Eryandro Karjodjonomo