

Input op prototype Handreiking “Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer”

Algemene opmerkingen:

De handreiking oogt zeer degelijk en formeel. Er wordt met name ingegaan op de wat-vraag: wat zijn de stappen en wat moet er gebeuren. Onduidelijk is wie dat gaat doen en hoe dat gedaan wordt. Daarnaast missen we de waarom-vraag: je zou organisaties met zo'n handreiking over de streep willen trekken om meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag goed te behandelen. Daar wordt niet op ingegaan.

Het loskoppelen van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) zien wij als een gemis. De Wbk biedt goede handvatten en procedures die nu hier en daar uit in stukjes uit andere wet- en regelgeving en praktijken uit de publieke sector erbij wordt gehaald. De handreiking besteedt daar veel aandacht aan maar dat is zonder de Wbk onvolledig. Bovendien rijst de vraag of met het loskoppelen van de Wbk melders wel adequaat binnen de wettelijke mogelijkheden beschermd zijn. Verder vragen we ons af hoe deze regeling naast een meldregeling onder de Wbk past. Wordt dit niet erg onoverzichtelijk?

Verder is de positie van de beschuldigde en zijn of haar recht zich te verdedigen in de handreiking volledig onderbelicht. In ons land is iedereen onschuldig tot het tegendeel is bewezen en moet eenieder ook als zodanig worden behandeld.

Tenslotte heeft de handreiking volgens ons een overwegend reactief en te weinig preventief karakter. Er wordt niet gesproken over normen en waarden die als basis zouden moeten dienen voor goed gedrag en het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Je zou in het geval van seksueel grensoverschrijdend gedrag de oorzaken moeten willen bestrijden in plaats van de symptomen te behandelen.

Opmerkingen in detail:

- Voorwoord en inleiding overlappen hetgeen leidt tot doublures, die de handreiking onnodig lang maken.
- Blz. 8: Beslistafel: een begrip dat niets zegt over de organisatie en procedures die nodig zijn om een klacht op te volgen. Wat is het profiel van de deelnemers aan de Beslistafel en waar moeten ze aan voldoen?
- Blz. 8: Waarom melder en melding losgekoppeld van de Wet bescherming klokkenluiders? Wat is de toegevoegde waarde? Het tegendeel wordt bereikt want zo zijn melders van seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de bestaande wettelijke mogelijkheden onvoldoende beschermd. De vraag is verder of loskoppeling juridisch mogelijk is en enig effect heeft. Als seksueel grensoverschrijdend gedrag een misstand is, kan dat volgens ons niet. Dan geldt de Wbk gewoon.
- Blz. 9: Een plan moet klaar liggen, maar wie is daarvoor verantwoordelijk en wie voert het uit? Dat geldt voor alle vervolgstappen.
- Blz. 10: Gesproken wordt over een "menselijk en uitvoerbaar meldproces". Hoe wordt dat bereikt en hoe worden drempels vermeden? Laagdrempeligheid is een must.
- Blz. 10: Hetgeen hier wordt vermeld is reactief. Maar er wordt niets gezegd over preventie. Veel belangrijker lijkt ons wat in organisaties wordt gedaan ter voorkoming van seksueel grensoverschrijdend gedrag? Hoe wordt gewerkt aan bewustwording dat zulk gedrag niet aanvaardbaar is. Duidelijke normen en waardenstelling én training en bewustwording binnen organisaties zijn daarvoor een harde noodzaak.

- Blz. 11: "Leef wettelijke verplichtingen na". Dit vinden wij te beperkt Een eerste stap moet zijn: schep duidelijke normen en waarden. Die moeten om te beginnen worden nageleefd.
- Blz. 11: "Organiseer deskundige ondersteuning". We missen hier het element onafhankelijkheid. Dat geldt vooral voor HR-medewerkers die veelal een verlengstuk van de bedrijfsleiding zijn.
- Blz. 11: Het opstellen van een gedragscode moet een allereerste stap zijn en veel eerder in het proces plaatsvinden. Voor een cultuurverandering is juist gedrag en duidelijkheid wat dat gedrag behoort te zijn, onontbeerlijk. Daarmee zouden wij dus beginnen.
- Blz. 11: "Stel medezeggenschap in staat hun rol te vervullen". Waar dat al niet een wettelijke verplichting is onder de Wet op de Ondernemingsraden, lijkt ons een positief advies van de OR onontbeerlijk, al is het maar voor het draagvlak.
- Blz. 12: Tip 3 is volgens ons het belangrijkste en moet als eerste in de tijd en het proces. De laatste alinea van blz. 13 ondersteunt deze visie.
- Blz. 13: Wat betreft voorlichting en onderricht is het van belang dat dit ook aan leidinggevendenden/managers wordt gegeven.
- Blz. 13: Wettelijke verplichtingen en voorbereiding meldingen. Waarom wordt hier met geen woord gerept over de Wet bescherming klokkenluiders? Die nieuwe Wet biedt handvatten en zal al gauw van toepassing zijn, tenzij bepaald gedrag eenmalig is. Ook die zienswijze is volgens ons overigens onjuist.
- Blz. 14: Waarom zo'n groot onderscheid maken tussen intern en extern grensoverschrijdend gedrag? De Wet Bescherming klokkenluiders beoogt dat verschil tussen werknemers en niet-werknemers juist in belangrijke mate te verkleinen.
- Blz. 14/15: Hier zit overlap met de bepalingen van de Wbk inzake vertrouwenspersonen.
- Blz. 15: HR medewerkers. Het is zeer de vraag of die onafhankelijk zijn. Als zij bij onderzoek of anderszins bij een melding worden betrokken kan dat de belangen van vooral een beschuldigde schaden. HR is vaak een verlengstuk van de werkgever en kan niet als onafhankelijk worden gezien. Een beschuldigde is onschuldig tot het tegendeel is bewezen. Gebrek aan onafhankelijkheid van een onderzoek of behandeling van een melding kan bewijs ondergraven.
- Blz. 16: Een gedragscode is de basis voor een gezonde cultuur en daarom belangrijker dan een meldingsprotocol.
- Blz. 16: Onbegrijpelijk dat niet naar de Wbk wordt gekeken. Daarin staan vele relevante regels. Komen de voorstellen uit deze handreiking daarnaast te staan? Dat wordt onnodig verwarrend.
- Blz. 16: Vraag advies OR over gedragscode en meldingsprotocol. Waar dat al niet wettelijk vereist is, vergroot dat het draagvlak.
- Blz. 16: Training, voortdurende voorlichting en informatie bij onboarding is van groot belang voor draagvlak en handhaving/sanctionering.
- Blz. 16/17 Klachtenregeling: Ook hier is het ontbreken van informatie over de nieuwe Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) een groot gemis.
- Blz. 18: Leidinggevende: de voorbeeldfunctie van leidinggevendenden moet niet over het hoofd worden gezien. Als zij niet het goede voorbeeld geven, dan wordt het met de cultuurverbetering en gedragsverbetering en het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag niets.
- Blz. 19: Klachtenprocedure prevaleert boven beslistafel. Wat als er een meldingsprocedure krachtens de Wbk is? Prevaleert deze dan niet?
- Blz. 20: Onafhankelijke deelnemer: Het is van belang dat ook de feiten waarop/ waarover wordt beslist onafhankelijk worden vergaard.

- Blz. 21: Er is te weinig aandacht voor de belangen van de beschuldigde, die onschuldig is tot het tegendeel is bewezen en het recht heeft gehoord te worden om zich te verdedigen. Dit is in de handreiking te laat en te weinig naar voren gebracht.
- Blz. 22: Eerste tip in plaats van nr. 8 moet zijn het opstellen van een breed gedragen gedragscode. Iedereen weet dan wat van hem/haar wordt verwacht. Dit is de eerste stap om te komen tot cultuurverbetering. Verder ontbreekt als tip dat iedere beschuldigde het recht heeft zich te verdedigen en onschuldig is tot het tegendeel is bewezen. Een beschuldigde dient als zodanig te worden behandeld.
- Blz. 23: Tip 11: Ook hier moet aandacht worden besteed aan de voorbeeldfunctie van leidinggevenden. Niet alleen open en alert zijn voor een veilige cultuur.
- Blz. 25: we missen vertrouwelijkheid/geheimhouding. Dat is een kernvoorwaarde voor een goed, onafhankelijk en eerlijk proces.
- Blz. 25: Wees voorzichtig met tijdelijke maatregelen in licht van de onschuldpresumptie van een beschuldigde. Te snel acteren kan onderzoek en oplossing frustreren. Aangifte als stap 3 lijkt wel heel vroeg/voorbarig.
- Blz.26: Ook meldingen zonder juridisch oordeel kunnen heel schadelijk zijn voor een beschuldigde. Die is onschuldig tot het tegendeel is bewezen.
- Blz. 26: De identiteit van de melder, beschuldigde en de melding dienen geheim te worden gehouden voor iedereen buiten degenen die de melding behandelen of daar direct bij zijn betrokken. Dit moet expliciet in de handreiking.
- Blz. 26: "melder is niet de benadeelde": wat doe je met een melder die niet zelf bejegend is terwijl degene die dat wel is, niet wil melden. De Wbk en *best practices* schrijven voor dat het slachtoffer de regie behoort te houden of zijn of haar melding en situatie.
- Blz. 29: we missen de privacy van de beschuldigde.
- Blz. 30: het horen van de beschuldigde ontbreekt. Dat geldt met name bij de vraag "is het gemelde gedrag mogelijk strafbaar en geldt er een wettelijke aangifteplicht".
- Blz. 31: Hier wordt voor het eerst ingegaan op de belangen van de beschuldigde en hoor en wederhoor. Dat is rijkelijk laat. Dat geldt temeer waar tijdelijke maatregelen (zie blz. 25) worden overwogen.
- Blz. 32: "De anonimiteit van de melder wordt bij dit gesprek te allen tijde gewaarborgd, tenzij de melder anders aangeeft". Praktisch gesproken zal dit heel moeilijk zijn, want bij ongewenst gedrag zal een beschuldigde snel kunnen gissen waar de melding vandaan komt.
- Blz. 33: het grondrecht "onschuldig tot het tegendeel is bewezen" ontbreekt hier volledig.
- Blz. 36: "Meldregeling voor misstanden". Hoewel correct is deze paragraaf in strijd met de rest van de handreiking waar juist wordt losgekoppeld van de Wbk. Dat is verwarrend en veel te vaag (zie artikel 2c Wbk).
- Blz. 37/38: In verband met het principe "onschuldig tot het tegendeel is bewezen" en mogelijke (reputatie)schade voor de beschuldigde, dient de kring van betrokkenen zo klein mogelijk te zijn.
- Blz. 53: "Hoe de onderzoekers tot hun conclusies zullen komen". De vraag is of dit de rol van onderzoekers moet zijn. Je kunt dit ook aan de beslistafel overlaten op basis van de feiten die de onderzoekers presenteren.
- Blz. 56: Cultuuronderzoek: Vaak zal er dan sprake kunnen zijn van een misstand als bedoeld in de Wbk.