

## ARTIKELEN

# Herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: traumasensitief werken aan cultuurverandering

*Dieneke de Vos*

## Inleiding

In veel opzichten stond 2022 in Nederland in het teken van een groeiende bewustwording rondom de problematiek van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. Na meerdere verhalen van slachtoffers die breed uitgemeten werden in de media, werd pijnlijk duidelijk dat het niet gaat om een aaneenschakeling van losse incidenten, maar om een structureel probleem. Met andere woorden: seksueel grensoverschrijdend gedrag komt voort uit ‘de manier waarop onze samenleving is ingericht en hoe we gewend zijn met elkaar om te gaan’ (Regeringscommissaris, 2022, p. 4). Het komt overal voor: thuis, op school, op kantoor, in de kroeg, online, bij de sportvereniging en op straat. De kans is groot dat iedereen er op een of andere manier mee te maken krijgt, omdat onze grens wordt overschreden, omdat we – bewust of onbewust – de grens van iemand anders over gaan, of omdat we omstander zijn.

De werkvloer vormt hierop geen uitzondering. Werkgevers hebben de taak om adequaat te handelen bij alle signalen en meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en om in te zetten op preventieve maatregelen om dit gedrag zo veel mogelijk te voorkomen. Een van de actielijnen uit het *Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld* (Regeringscommissaris, 2023) is daarom dat organisaties en bedrijven de processen voor preventie, signalering en opvolging van meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op orde moeten hebben. Ook doet de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld onderzoek naar meldingen en casuïstiek, waarvan de resultaten input zullen leveren voor onder andere de ontwikkeling van kwaliteitseisen voor integriteitsonderzoek.<sup>1</sup>

Het doen van aangifte of het indienen van een klacht of melding bij de werkgever is niet voor iedereen de juiste weg (Lorenz et al., 2019). Een onderzoek kan voor een slachtoffer bijvoorbeeld (her)traumatiserend zijn (Haskell & Randall, 2019). Een enkel repressieve aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het

1 Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Kamerbrief Integriteitsbeleid Openbaar Bestuur, 25 april 2023, p. 17.

Dieneke de Vos

werk, met feitenonderzoek en strafmaatregelen,<sup>2</sup> zorgt daarnaast vaak onvoldoende voor de gedragsverandering die nodig is om dit gedrag daadwerkelijk te voorkomen. Ook worstelen slachtoffers vaak met vragen, bijvoorbeeld voor de pleger of voor collega's die hebben weggekeken, die meestal niet beantwoord kunnen worden in een gejuridificeerd proces zoals een feitenonderzoek of klachtenprocedure. Daarnaast blijven in veel gevallen slachtoffers en plegers ook na de behandeling van een melding nog op dezelfde werkplek werken en kunnen ze elkaar tegenkomen op het werk. Hierdoor rijst steeds vaker de vraag in hoeverre het inzetten van herstelrecht (*restorative justice*) overwogen kan of moet worden bij dit soort casuïstiek (Stoker, 2022; De Vos, 2022a).

Herstelrecht inzetten bij seksueel grensoverschrijdend gedrag is controversieel en niet eenvoudig. Het is daarom onverstandig om hier als werkgever ondoordacht en zonder goede voorbereiding toe over te gaan. Elders heb ik daarom bepleit dat ten minste voldaan moet worden aan tien randvoorwaarden, voordat een herstelrechtelijke aanpak in overweging genomen wordt door werkgevers (De Vos, 2022a). In dit artikel diep ik dit verder uit en ga daarbij specifiek in op wat herstelrecht biedt om traumasensitief te handelen in de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk.

Om dit goed te kunnen kaderen behoeft een term als 'seksueel grensoverschrijdend gedrag' definitie. Hieronder wordt daarom eerst nader ingegaan op wat precies bedoeld wordt met deze term, waarom dit gedrag voorkomt en wat de cijfers zeggen over hoe vaak het voorkomt. Daarbij wordt ook ingegaan op het fenomeen *victim blaming* en de impact daarvan op slachtoffers. Vervolgens gaat het artikel in op de veelvoorkomende toepassing van *mediation* op het werk als alternatieve vorm van geschillenoplossing en op waar de nuances liggen als het gaat om herstelrecht. Op grond van een aantal basisvoorwaarden voor de toepassing van herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk concludeert het artikel dat de kracht van herstelrecht zit in de mogelijkheden om indirecte schade die is veroorzaakt door bepaald gedrag, maar die nooit door arbeidsrecht zal worden behandeld, te (h)erkennen en te herstellen (Marinari, 2021). Hierbij beargumenteer ik dat herstelrecht niet (alleen) als alternatief voor een repressieve aanpak van onge-

- 2 In dit artikel wordt de term 'repressieve aanpak' gebruikt om de bestuursrechtelijke maatregelen te duiden die werkgevers kunnen nemen na een melding van ongewenst gedrag. Deze aanpak uit zich doorgaans in het doen van feitenonderzoek en het nemen van rechtspositionele maatregelen (zoals het geven van formele waarschuwingen, het verplicht moeten volgen van een coachingtraject, of iemand [voorwaardelijk] ontslag aanzeggen). Hoewel sommige vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag, zoals verkrachting en aanranding, ook strafbare feiten zijn waarvan aangifte kan worden gedaan, zal het bij veel vormen van dit gedrag op de werkvloer niet om strafbare feiten gaan (zie figuur 1). Dergelijke vormen van gedrag zijn echter vaak wel onverenigbaar met beleid en werkgevers' verplichtingen rondom het bieden van een veilige werkomgeving. In dit artikel ga ik bewust niet in op het strafrecht en strafrechtelijke onderzoeken die volgen na het doen van aangifte, maar richt ik mij juist op wat herstelrecht kan bieden bij rechtspositionele stappen die de werkgever *zelf* zet. Voor de link tussen herstelrecht en het strafrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag, zie bijv.: Fenger, 2022.

Herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: traumasensitief werken aan cultuurverandering

wenst gedrag op het werk moet worden gezien, maar juist als waardevolle aanvulling daarop.

## **Prevalentie seksueel grensoverschrijdend gedrag**

De term ‘seksueel grensoverschrijdend gedrag’ is een overkoepelend begrip, waaronder alle seksueel getinte gedragingen vallen die over de grenzen van een ander gaan en door deze persoon als ongewenst worden ervaren (Van Berlo, 2022). Hierbij kan het gaan om *hands on* gedrag, waarbij sprake is van fysiek contact, zoals verkrachting, aanranding of andere ongewenste aanrakingen, of om *hands off* vormen van grensoverschrijdend gedrag. Dit omvat bijvoorbeeld het maken van ongewenste opmerkingen, het moeten aanschouwen van seksuele gedragingen, het sturen van seksueel getinte berichten of ander online seksueel gedrag. Het gaat bij seksueel grensoverschrijdend gedrag niet altijd om strafbare feiten. Wel kunnen dergelijke gedragingen over iemands individuele grenzen gaan en/of de normen die binnen een bedrijf of organisatie zijn afgesproken, overschrijden.

Onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek toont aan dat 13 procent van de Nederlandse bevolking van 16 jaar of ouder (ruim 1,8 miljoen personen) in 2022 slachtoffer werd van een of meer vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag (Prevalentiemonitor, 2022). Vrouwen zijn meer dan dubbel zo vaak slachtoffer als mannen (18 vs. 8 procent). Het onderzoek wijst ook op een belangrijk verschil in leeftijd. Jongeren hebben namelijk vaker last van seksueel grensoverschrijdend gedrag dan ouderen. In de leeftijdscategorie 18 tot 24 jaar gaat het bijvoorbeeld om zo’n 50 procent van de jonge vrouwen. Daarnaast zijn homoseksuele en biseksuele personen relatief vaker slachtoffer dan heteroseksuele mensen, waarbij biseksuele vrouwen met 46 procent het vaakst slachtoffer zijn. Heteroseksuele mannen zijn met minder dan 6 procent het minst vaak slachtoffer.

Bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk zien we een vergelijkbaar beeld. Onderzoek door het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) onder een representatieve groep van 2700 werkenden toont bijvoorbeeld aan dat 30 procent van de vrouwen wel eens te maken heeft gehad met fysieke vormen van grensoverschrijdend gedrag op het werk, zoals aanranding of ongewenste aanrakingen (CNV, 2021). Daarnaast gaf 61 procent aan wel eens te maken hebben gehad met grensoverschrijdende opmerkingen, schunnige woorden, sissen of ander seksueel getint taalgebruik. Bij mannen gaat het om respectievelijk 5 procent (fysiek) en 18 procent (verbaal).

## **Cultuur als voedingsbodem voor grensoverschrijdend gedrag**

Hoewel seksueel grensoverschrijdend gedrag veelvuldig voorkomt en het iedereen kan overkomen, wordt het nog vaak gezien als ‘slechts een incident’ tussen twee personen. Het is echter een structureel probleem dat voortkomt uit ongelijke machtsverhoudingen en diepgewortelde gendernormen in de samenleving. Deze

vaak onbewuste culturele (denk)patronen over de positie van mannen en vrouwen en over masculiniteit en femininiteit vertalen zich in stereotiepe opvattingen en verwachtingspatronen rondom seksualiteit en grensoverschrijding. Aan jongens wordt bijvoorbeeld al vroeg geleerd dat zij grenzen op mogen zoeken, dat het stoer is om grenzen te verleggen of dat ze tegen een stootje moeten kunnen. Ze leren hiermee niet dat ook zij grenzen mogen hebben en die mogen stellen. Aan meisjes daarentegen wordt van jongs af aan geleerd dat zij juist grenzen moeten bewaken, dat ze niet moeten stoeien of dat pest- of plaaggedrag van anderen er nou eenmaal bij hoort ('meisjes plagen, kusjes vragen').

Hierdoor ontstaat een dubbele seksuele moraal, waarin seks maatschappelijk gezien iets anders betekent voor mannen dan voor vrouwen. Dit vertaalt zich in specifieke rolopvattingen, gelinkt aan masculiniteit en femininiteit, over hoe mensen zich dienen te gedragen. Bijvoorbeeld dat actief zijn in seks als positieve waarde gekoppeld is aan masculiniteit, maar juist niet aan femininiteit: een man met veel bedpartners geven we snel een schouderklopje, want dat vinden we stoer, mannelijk gedrag, terwijl een vrouw met evenveel bedpartners al snel wordt uitgemaakt voor een slet, want dat is niet feminiën genoeg (Emmerink et al., 2018, p. 8-9). Tegelijkertijd wordt een man die seksuele toenadering afwijst snel afgedaan als 'te vrouwelijk' of uitgemaakt voor 'een mietje'. Deze culturele denkpatronen bevestigen al op jonge leeftijd het stereotiepe beeld van 'de sterke man' en 'de afhankelijke vrouw'. Het niet conformeren aan deze normen, door vrouwen, mannen of mensen met een andere genderidentiteit, resulteert dan vaak in sociale afwijzing of afkeuring.

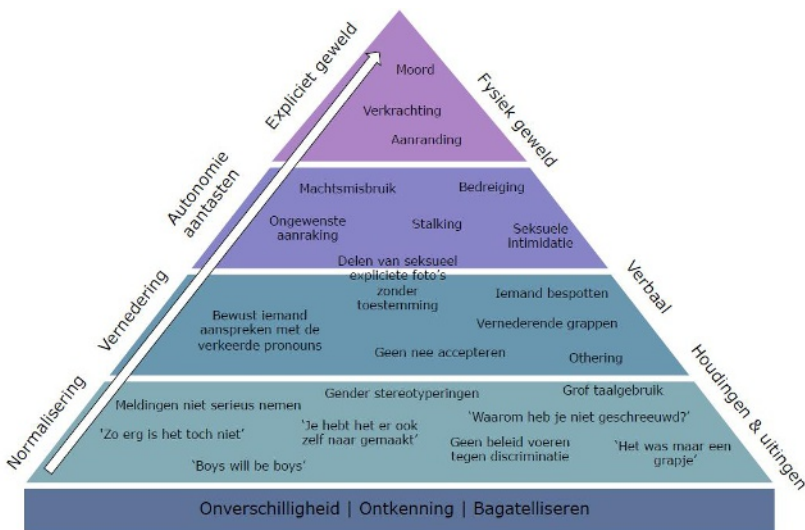
Deze normen werken door in alle lagen van de maatschappij en hebben daarmee ook effect op het werk. Er is daarnaast een groter risico op (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in organisaties die sterk hiërarchisch zijn, waar voor baanzekerheid grote afhankelijkheid is van (senior) leidinggevend en waar, versterkt door de gendernormering in de samenleving, masculiene dominantie is (Gertner, 2018, p. 91). Dit gaat enerzijds om getalsmatige dominantie: er werken bijvoorbeeld meer mannen en/of mannen bekleeden vaker dan vrouwen leidinggevende posities. Anderzijds gaat dit om normatieve masculiene dominantie, waarbij waarden die worden toegeschreven aan masculiniteit, zoals emotionele controle, vakbekwaamheid en technische kennis, meer worden gewaardeerd dan waarden die vaker worden toegeschreven aan femininiteit (Gruber & Morgen, 2005, p. xi-xii). Hierdoor kan een onderliggende norm op de werkvloer, zoals het stereotype van de masculiene, fysiek sterke en taakgerichte militair die emoties uitschakelt, eraan bijdragen dat bepaald gedrag wordt beloond en ander gedrag wordt afgekeurd. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat uitspreken wat een ongewenste seksueel getinte opmerking met iemand doet (dus: gevoel, mensgericht en daarmee een feminiene waarde) sociaal gezien niet wordt beloond.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag ontstaat in een cultuur waarin deze stereotiepe houdingen en uitingen ('*boys will be boys*'), bagatellisering ('zo erg is het toch niet') en ontkenning ('dat komt hier niet voor') een voedingsbodem vormen voor verdergaande grensoverschrijding. De piramide in figuur 1 schetst hoe dergelijke

Herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: traumasensitief werken aan cultuurverandering

houdingen en uitingen onlosmakelijk verbonden zijn met fysieke vormen van geweld, zoals verkrachting en moord. Het niet ingrijpen op gedrag in de onderlaag van de piramide, zoals ongewenste uitlatingen of opmerkingen op de werkvloer, draagt bij aan het normaliseren van grensvervaging en het escaleren van gedrag. De piramide toont daarmee ook aan hoe belangrijk het is te handelen bij alle signalen, ongeacht de aard of ernst van het gedrag. Door het gesprek aan te gaan over gedrag dat binnen de onderlaag valt, door een positie in te nemen over omgangsvormen en door stereotypering ter discussie te stellen, wordt het fundament van de piramide langzaam onderuitgehaald. Het inzetten op preventieve maatregelen, gericht op gedrag in de onderlaag van de piramide, kan bijdragen aan het voorkomen van verdere seksuele grensoverschrijding, ook op het werk.

**Figuur 1** *Gedragescalatiepiramide toont de culturele context die seksueel grensoverschrijdend gedrag in stand houdt*



### Genderstereotypering en *victim blaming*

Door deze diepgewortelde culturele denkpatronen en genderstereotyperingen ontstaan bepaalde mythes rondom seksueel gedrag en grensoverschrijding. Deze worden ook wel verkrachtingsmythes genoemd; dit zijn 'overgesimplificeerde cognitieve schema's over seksuele agressie, die vaak rechtvaardigen dat er schuld aan het slachtoffer wordt toegeschreven' (Huitema & Vanwesenbeeck, 2017, p. 24; zie ook Van Hartingsveldt & Van Ditzhuijzen, 2018). Deze percepties zijn hardnekkig en geven vorm aan hoe er, ook op de werkvloer, naar bepaalde situaties wordt gekeken. Het (gender)stereotiepe beeld van een 'ideaal slachtoffer'<sup>3</sup> van een 'echte' ver-

3 Deze term werd voor het eerst gebruikt in onderzoek naar percepties van slachtofferschap door de Noorse criminoloog Nils Christie in 1986.

Dieneke de Vos

krachting is bijvoorbeeld een (weerloze) vrouw die in de openbare ruimte, zoals een donker steegje, van haar fiets wordt getrokken en door een onbekende (sterke) man met geweld wordt verkracht. De werkelijkheid is echter dat in meer dan 80 procent van de gevallen de dader een bekende van het slachtoffer is (Fonds Slachtofferhulp<sup>4</sup>; Lagro-Janssen, 2019).

De consequentie van deze verkrachtingsmythes is dat situaties die niet binnen dit 'ideale' plaatje passen minder snel worden erkend als grensoverschrijdend. Tegen een man wordt daarom snel gezegd dat hij zich niet zo moet aanstellen ('Je bent toch sterk genoeg om nee te zeggen?') of dat het juist stoer is om in te gaan op de avances van die vrouwelijke leidinggevende of collega ('Mannen hebben er toch altijd zin in?'). Dit betekent dat seksueel grensoverschrijdend gedrag bij mannelijke slachtoffers minder snel serieus wordt genomen, want 'stereotypische mannelijkheid – wat gepaard gaat met associaties van kracht – is in strijd met ideaaltypisch slachtofferschap, wat gepaard gaat met zwakte' (Mulder, 2021a; zie ook Huitema & Vanwesenbeeck, 2017; Sedee, 2023). Over een vrouw wordt daarentegen snel gezegd dat ze het heeft 'uitgelokt' door een kort rokje of een strakke blouse te dragen, of dat ze later spijt heeft gekregen van iets wat ze eigenlijk wel wilde. Als er alcohol in het spel is, zien we dat dit voor een pleger snel als excuus wordt gebruikt ('Die was zo dronken, die wist niet wat hij deed'), terwijl het voor een slachtoffer juist als verwijt wordt gezien ('Als je zo dronken wordt, had je kunnen weten dat dit kon gebeuren'). Het wordt slachtoffers daarnaast snel aangerekend dat ze geen duidelijke grens hebben aangegeven of geen nee hebben gezegd, terwijl meer dan 70 procent van de mensen die seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakt, beviest. Dit is een automatische beschermingsreactie van het lichaam waar iemand geen controle over heeft (Möller et al., 2017).

Door deze onderliggende genderstereotyperingen en mythes krijgen veel slachtoffers te maken met beschuldigende vragen en opmerkingen in hun omgeving, zoals: 'Waarom heb je je niet verweerd? Waarom vertel je het nu pas? Waarom heb je niks gedaan om het te stoppen? Dat zou mij nooit zijn overkomen. Is het echt wel zo erg als je nu vertelt? Ik ken die persoon, die zou dat nooit doen. Het was vast niet zo bedoeld.' Dit wordt *victim blaming* genoemd. *Victim blaming* komt helaas veel voor en is vaak de eerste reactie van mensen zonder erover na te denken.<sup>5</sup> Het legt de schuld voor het gedrag onterecht bij het slachtoffer in plaats van bij de pleger. Ten minste 75 procent van de slachtoffers wordt geconfronteerd met dergelijke beschuldigende opmerkingen, bijvoorbeeld van vrienden, collega's, vertrouwenspersonen of klachtbehandelingsfunctionarissen (Bicanic, 2021, p. 54). Omdat veel slachtoffers dergelijke narratieven zelf ook internaliseren, bijvoorbeeld door woorden van de dader ('Je wilde dit zelf toch ook') of als copingmechanisme om een gevoel van controle te kunnen vasthouden, versterken dergelijke reacties van omstanders al bestaande gevoelens van schuld en schaamte. Voor veel slachtoffers zijn

4 Programma Seksueel Geweld. <https://fondsslachtofferhulp.nl/programma/seksueel-geweld>.

5 In de documentaire 'Victim blaming' uit 2021 onderzoekt Sunny Bergman wat *victim blaming* is, hoe het werkt en wat de impact ervan is. De documentaire is vrij beschikbaar via [www.watkanmijhelpen.nl/victim-blaming/documentaire-sunny-bergman](http://www.watkanmijhelpen.nl/victim-blaming/documentaire-sunny-bergman).



Herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: traumasensitief werken aan cultuurverandering

deze reacties zelfs schadelijker dan het grensoverschrijdende gedrag zelf. *Victim blaming* wordt daarom ook wel *second rape* of secundaire victimisatie genoemd (Bicanic, 2021, p. 54; Mulder, 2021b, p. 11, 49). Het heeft een negatief effect op de traumaverwerking, vergroot de drempel om hulp te zoeken en houdt een cultuur in stand die seksueel geweld mogelijk maakt.

## Alternatieve handelingsperspectieven

Verschillende studies wijzen erop dat slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag vaak op zoek zijn naar bevestiging en erkenning voor wat hun is aangedaan, niet alleen van de pleger, maar ook van hun omgeving, door wiens reacties ze aanvullende schade hebben opgelopen (Marinari, 2021, p. 42-43). Hiervoor is echter binnen de traditioneel repressieve aanpak van ongewenst gedrag op het werk weinig tot geen ruimte. Deze aanpak uit zich namelijk hoofdzakelijk in het doen van feitenonderzoek en het nemen van strafmaatregelen en richt zich doorgaans alleen op het gedrag waarover de melding gaat. Om recht te doen aan de bredere effecten van het gedrag, zoals schade die is ontstaan door reacties van de omgeving, moet dus worden gezocht naar alternatieve handelingsperspectieven.

Een vaak genoemd alternatief handelingsperspectief bij ongewenst gedrag op het werk is *mediation*. Bij *mediation* wordt onder begeleiding van een onafhankelijke derde gezocht naar een oplossing voor een probleem waar beide partijen zich in kunnen vinden. De partijen zijn samen verantwoordelijk om te komen tot die oplossing, de mediator ondersteunt slechts bij het proces.<sup>6</sup> Hoewel het een het ander niet uitsluit, wordt *mediation* op het werk veelal gepresenteerd als alternatief voor het doorlopen van vaak langdurige en complexe klachtprocedures. In situaties waar betrokkenen nog samen blijven werken na de behandeling van een melding, bijvoorbeeld wanneer het gedrag niet dermate normoverschrijdend is dat het zal leiden tot ontslag, wordt een bemiddelingsgesprek tussen partijen vaak gepresenteerd als een minder escalierend en daardoor beter passend handelingsperspectief. Ook in situaties waar een formele klachtenprocedure weinig kans van slagen heeft, wordt vaak aangestuurd op het inzetten van meer informele opties zoals *mediation*. Bij het ministerie van Defensie bijvoorbeeld wordt *mediation* omschreven als optie om 'een juridische procedure [te] voorkomen. Die duurt doorgaans lang en levert vaak alleen maar verliezers op'.<sup>7</sup> Met andere woorden, als er voor *mediation* wordt gekozen, worden meer formele procedures meestal achterwege gelaten.

*Mediation* wordt vaak gezien en ervaren als een meer informeel handelingsperspectief. Dit komt mede doordat expliciete normstelling door de werkgever over het gedrag doorgaans uitblijft bij *mediation*. Het stellen van een duidelijke sociale norm tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag is echter belangrijk om dergelijk gedrag naar de toekomst toe te voorkomen. Mensen zijn immers sneller geneigd om gedrag te vertonen als ze denken dat het normaal en geaccepteerd is. Het tegenover-

6 Gedragsregels voor de MfN register mediator (n.d.). Mediators Federatie Nederland.

7 Zie: [www.defensie.nl/onderwerpen/personneelszorg/mediation](http://www.defensie.nl/onderwerpen/personneelszorg/mediation).

gestelde is ook waar: als gedrag duidelijk wordt veroordeeld door de omgeving, vertonen mensen dit gedrag minder (Felten, 2023). Met andere woorden, als normstelling achterwege blijft op de werkvloer, kan dit onbedoeld het ongewenste gedrag normaliseren en zodoende bijdragen aan een cultuur waarin seksueel grensoverschrijdend gedrag blijft bestaan. Hierdoor neemt de *impunity gap* bij gendergerelateerd geweld toe en blijven onderliggende machtsverhoudingen vaak bestaan (De Vos, 2022b).

Daarnaast legt *mediation* op het werk veelal de nadruk op het oplossen van een conflict, waarbij partijen als het ware door een onderhandeling met elkaar komen tot een middenweg, zodat ze zich allemaal in de oplossing voor de situatie kunnen vinden.<sup>8</sup> Echter, seksueel grensoverschrijdend gedrag bestempelen als een conflict of meningsverschil betekent dat de schade die is aangericht buiten beeld blijft en gaat voorbij aan de machtsverschillen en genderongelijkheden die aan het gedrag ten grondslag liggen. Door dit gedrag te classificeren als een meningsverschil, waarvoor de oplossing bestaat uit een onderhandeld compromis tussen partijen, bestaat bovendien het risico dat (een deel van) de schuld voor het bestaan van dit meningsverschil expliciet bij het slachtoffer wordt gelegd. Nog los van de impact van *victim blaming* door deelnemers aan de *mediation*, bestaat hiermee dus het risico dat *mediation* op het werk, door de aard en opzet hiervan als methode primair bedoeld voor conflictoplossing, zelf bijdraagt aan secundaire victimisatie (De Vos, 2022b). Dit betekent overigens niet dat (een vorm van) *mediation* helemaal niet ingezet kan worden bij seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het betekent wel dat zorgvuldigheid geboden is, omdat herstelgerichte interventies een ander start- en eindpunt hebben dan de gangbare vorm van *mediation* op het werk als alternatieve vorm van geschillenoplossing.<sup>9</sup>

De kracht van herstelrecht ligt namelijk in het feit dat het tracht iemand een gevoel van erkenning en autonomie (controle) terug te geven over de traumatiserende gebeurtenis. Dit kan bijzonder impactvol zijn voor slachtoffers van seksueel grens-

8 De informatiebrochure van het ministerie van Defensie over alternatieve geschillenoplossing spreekt bijvoorbeeld over het inzetten van *mediation* bij wrijving, geschillen, botsingen tussen commandanten en medewerkers of ruzies tussen collega's onderling. Dit is nader omschreven in een interne brochure ontwikkeld door Alternatieve Geschillenoplossing (AGO) van het Defensie Ondersteuningcommando (DOSCO). De brochure is beschikbaar via [www.linkedin.com/posts/buddybijdefensie\\_alternative-geschillenoplossing-binnen-defensie-activity-7056505896499064832-CrUY](https://www.linkedin.com/posts/buddybijdefensie_alternative-geschillenoplossing-binnen-defensie-activity-7056505896499064832-CrUY). Het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken spreekt eveneens over het inzetten van *mediation* bij een (arbeids)conflict en verschil van mening: [www.rabarijk.nl](http://www.rabarijk.nl).

9 Milja Fenger (2022) maakt een vergelijkbaar onderscheid tussen *mediation* in het strafrecht enerzijds en wat zij herstelbemiddeling noemt anderzijds. Volgens haar kan de manier waarop *mediation* op dit moment is ingebed in het strafrecht in Nederland om twee redenen geen recht doen aan de kwalitatief andere aard van seksueel grensoverschrijdend gedrag in vergelijking met andere delicten. Ten eerste houdt de huidige opzet van *mediation* geen rekening met het risico op manipulatief gedrag van de pleger en de mogelijk negatieve psychologische of juridische consequenties daarvan voor het slachtoffer. Ten tweede is er voor dit soort zaken te weinig tijd beschikbaar in het *mediation*-proces zoals het is ingericht in het strafrecht. Om die reden pleit zij voor een duidelijkere inbedding van herstelbemiddeling, wat zij daarmee expliciet onderscheidt van *mediation* in strafrecht, onder een afwijkend protocol.



overschrijdend gedrag, omdat de dynamiek van wat hun is aangedaan vaak betekent dat zij in dat moment de regie en autonomie over wat er gebeurt volledig zijn kwijtgeraakt; de persoon die over hun grenzen gaat, heeft op dat moment alle controle.<sup>10</sup> Herstelrecht probeert deze dynamiek te corrigeren, alleen al door de manier waarop het proces vormgegeven wordt. Dit houdt in dat, in plaats van het idee van conflict centraal te stellen, herstelpraktijken zich primair richten op de schade die is aangericht, het effect dat deze schade op mensen heeft en wat er nodig is om deze schade te herstellen (Calkin, 2016).

Door op deze manier schade in plaats van conflict centraal te stellen en daarmee de nadruk te leggen op herstel en schuldverwerking, hebben herstelgerichte praktijken dus een ander startpunt dan *mediation* in de vorm van alternatieve conflictoplossing op het werk. Binnen herstelrecht wordt gewerkt op basis van de erkenning dat het leven van mensen die getraumatiseerd zijn, is gevormd door die traumatische ervaring(en) en de impact daarvan (Randall & Haskell, 2013, p. 531). Met deze erkenning als startpunt wordt vervolgens vormgegeven aan de gesprekstechnieken en werkwijzen die worden ingezet en de manier waarop er naar een casus wordt gekeken (Randall & Haskell, 2013). Door deze traumasensitieve benadering centraal te stellen, biedt herstelrecht de mogelijkheid aan het slachtoffer om in diens eigen woorden te articuleren wat de impact van de situatie is geweest en welke schade daardoor is ontstaan. Het is hierbij niet alleen de uitkomst maar vooral ook het proces daarnaartoe dat leidt tot een groter gevoel van rechtvaardigheid, erkenning en gehoord worden (Marinari, 2021, p. 21).

## Randvoorwaarden

Omdat de toepassing van herstelrecht uiteindelijk valt of staat bij de manier waarop vorm wordt gegeven aan deze traumasensitieve manier van werken, is het werkgevers af te raden om ondoordacht te werk te gaan. Daarom moet de toepassing van herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk zowel inhoudelijk als procesmatig aan een aantal minimale uitgangspunten voldoen (De Vos, 2022a).

Dit houdt allereerst in dat het proces slachtoffergericht is, niet sturend is en op basis van volledige vrijwilligheid verloopt. Een veilig en doeltreffend herstelgericht proces vereist namelijk het bestaan van materiële (en niet alleen formele) gelijkheid tussen betrokkenen (Marinari, 2021, p. 101). Om dit te bewerkstelligen, is het noodzakelijk dat het proces veelal start op initiatief van het slachtoffer en verloopt in diens tempo (Marinari, 2021, p. 30-34). Hiermee krijgt het slachtoffer de regie (terug) over wanneer welke stap wordt genomen, met wie en hoe er over de situatie wordt gesproken en met welke snelheid het proces zich uitrolt. Plegers en/of ande-

10 In het onderzoek van Angela Marinari naar de ervaringen van slachtoffers van seksueel geweld met *restorative justice* legt Clare bijvoorbeeld uit dat de controle terugkrijgen over haar narratief belangrijk voor haar was, omdat plegers van seksueel geweld juist de mening, gevoelens en autonomie van het slachtoffer compleet naast zich neerleggen (Marinari, 2021, p. 95).

Dieneke de Vos

re betrokkenen moeten daarnaast willen accepteren dat zij het slachtoffer schade hebben berokkend en de verantwoordelijkheid voelen om dit te herstellen en hiervan te willen leren.

Ten tweede is het essentieel om ervoor te zorgen dat het proces zelf niet (meer) schade aan betrokkenen toebrengt en/of leidt tot (her)victimisatie van het slachtoffer (het *do no harm*-principe). Dit betekent dat er aandacht moet zijn voor hoe dezelfde ongelijke machtsverhoudingen en gendernormen die ten grondslag liggen aan de meeste vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag ook negatief van invloed kunnen zijn op de invulling en uitkomst van een herstelgericht proces. Verkrachtingsmythes en *victim blaming* kunnen namelijk ook bij herstelrechtprocedures 'subtiel gecommuniceerd worden, eventueel zelfs als psychologisch zelfbeschermingsmechanisme van de dader, waardoor het slachtoffer versterkte schuldgevoelens kan krijgen en daardoor nog meer psychologische schade ondervindt' (Fenger, 2022, p. 27). Het integreren van een genderperspectief, inclusief het hebben van aandacht voor deze machtsverschillen, moet dan ook een absolute voorwaarde *sine qua non* zijn (De Vos, 2022c).

Traumagericht werken ziet erop toe dat in de voorbereidingen en opzet van het herstelgesprek, de toegepaste werkwijze, de manier van gespreksvoering en de vraagstelling (her)traumatisering van alle betrokkenen zo veel mogelijk wordt voorkomen. Dit wordt gedurende het gehele proces gemonitord. Omdat herstelrecht uitgaat van de specifieke (herstel)behoeften van het slachtoffer en daarnaast aandacht heeft voor de eventuele zorgbehoeften van andere betrokkenen, zal geen enkel herstelgesprek of -proces hetzelfde zijn. Dit betekent dat sommige processen complexer zijn of langer duren dan andere. Het is dus belangrijk dat werkgevers hiervoor voldoende tijd, ruimte en middelen beschikbaar stellen. Dat betekent niet alleen het aanstellen van herstelrechtsspecialisten met de juiste kennis en ervaring, maar ook het beschikbaar maken van aanvullende zorg en ondersteuning, bijvoorbeeld via de geestelijke gezondheidszorg of bedrijfsmaatschappelijk werk, op kosten van de werkgever.

Voorts moeten de begeleiders van het proces onafhankelijk van de werkgever zijn en specialistische kennis en vaardigheden hebben om trauma- en gendersensitief te werken. Zo moeten ze bijvoorbeeld: om kunnen gaan met mogelijk manipulatief gedrag van plegers, voorkomen dat de ongelijke machtsdynamiek die ten grondslag ligt aan de meeste vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag onbedoeld gereproduceerd wordt in het proces, kennis hebben van hoe maatschappelijke normen en stereotyperingen bijdragen aan het gedrag en kunnen leiden tot secundaire victimisatie, en zicht hebben op hoe mensen in de omgeving van het slachtoffer van invloed kunnen zijn op het proces (Fenger, 2022; De Vos, 2022a). Vertrouwenpersonen, integriteitsprofessionals en zelfs de meeste *mediators* zijn hier in de regel niet voldoende voor opgeleid. Herstelrecht toepassen bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk vereist dan ook van werkgevers dat zij specifiek daarvoor opgeleide herstelrechtsspecialisten aantrekken.

De mogelijke toepassing van herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk hangt tot slot af van de aard en omstandigheden van een situatie, zoals de ernst, opzettelijkheid en herhaaldelijke aard van het gedrag.<sup>11</sup> De specifieke vorm van herstelrecht die ingezet kan worden – bijvoorbeeld gesprekskringen, pendelbemiddeling of slachtoffer-dadergesprekken – is eveneens contextafhankelijk. In sommige situaties, bijvoorbeeld als het slachtoffer daar zelf de voorkeur aan geeft en/of waar het gaat om gedrag in de onderlaag van de piramide in figuur 1, kan herstelrecht verkozen worden boven een repressieve aanpak. Herstelrecht wordt in zo'n geval dan ingezet in plaats van het nemen van disciplinaire stappen. Als bijvoorbeeld seksueel getinte grappen en opmerkingen worden gemaakt binnen een team waar een of meer collega's zich aan storen en waar andere collega's juist meelachen of de zorgen wegwuiven, kan het effectiever zijn om hierover een reflectief gesprek door middel van een herstelcirkel of socratisch gesprek aan te gaan. Herstelgericht werken kan dan wellicht succesvoller zijn in het toewerken naar een cultuurverandering binnen dat team dan het uitvoeren van een feitenonderzoek naar een incident (De Vos, 2022a, p. 187). Teams vormen tevens een voor de hand liggende context om niet alleen verontrustend gedrag van collega's op te sporen en bespreekbaar te maken, maar ook om te kunnen leren hoe toekomstige grensoverschrijdende gedragingen en daaruit volgende schade kan worden voorkomen (Van Baarle et al., 2023, p. 13).

In andere situaties kan juist het combineren van een repressieve aanpak met herstelrecht het meeste effect hebben. Een recente studie door Van Baarle et al. (2023) toont bijvoorbeeld aan dat het bijzonder waardevol kan zijn om een gecombineerde aanpak te kiezen om ontstane schade duurzaam te herstellen. De studie richtte zich op twee situaties van seksueel grensoverschrijdend gedrag in de zorgsector. Na een melding dat een behandelaar zich schuldig had gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag richting een cliënte die hij onder behandeling had, nam de werkgever volgens de daarvoor opgestelde protocollen repressieve maatregelen. Teamleden werden hierdoor geconfronteerd met een collega die op non-actief werd gesteld en na afronding van het onderzoek werd ontslagen. Hiermee werd een duidelijke norm gesteld: dit gedrag accepteren wij niet en daar wordt op gehandhaafd. Dit had echter een dieper onbedoeld effect op een brede groep betrokkenen. Tijdens en ook na dit proces worstelden veel collega's met conflicterende gevoelens van loyaliteit, voelden zij zich schuldig dat zij niets door hadden gehad of niet eerder aan de bel hadden getrokken en voelden zij angst over wat de consequenties voor de uitoefening van hun vak zouden zijn (Van Baarle et al., 2023, p. 5-10). Hier was in de repressieve aanpak echter geen ruimte voor, waardoor deze gevoelens en angsten bleven bestaan. In dit geval bracht dus niet alleen het grensoverschrijdende gedrag zelf schade met zich mee. Ook de manier waarop de organisatie vervolgens omging met de situatie leidde onbedoeld tot emotionele onrust, een drang

11 Het CEDAW-Comité (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*) heeft zich bijvoorbeeld zeer kritisch uitgesproken over de (verplichte) toepassing van alternatieve conflictoplossing bij (ernstig) gendergerelateerd geweld, zie CEDAW-Comité (2017, 14 juli).

Dieneke de Vos

naar controle en gevoelens van wantrouwen binnen het team, wat het lerend vermogen negatief beïnvloedde (Van Baarle et al., 2023, p. 2).

De repressieve aanpak, die gezien de aard van het gedrag noodzakelijk was, werd daarom na twee jaar op verzoek van de slachtoffers opgevolgd door een herstelgerichte aanpak door middel van groepsdialogen tussen de slachtoffers, de teams en het management op basis van de socratische gespreksmethode. Dit gaf erkenning aan de slachtoffers, die ook na het strafrechtelijke proces met veel vragen achterbleven, maar gaf tegelijkertijd ook ruimte aan de angst en emoties van het team. Het stelde het team in staat te reflecteren op de impact van gedrag en droeg eraan bij dat de onderlinge relaties werden hersteld (Van Baarle et al., 2023, p. 2). Hierdoor werd het lerend vermogen van het team, de individuele medewerkers en de organisatie geactiveerd, wat een cruciale stap is om seksueel grensoverschrijdend gedrag in de toekomst te kunnen voorkomen. Deze studie ondersteunt hiermee eerdere conclusies van Angela Marinari (2021) dat de kracht van herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag zit in het vermogen om schade die wel is veroorzaakt door het gedrag, maar die nooit door het formele straf- of bestuursrecht kan worden aangepakt, te (h)erkennen en te herstellen.

Of herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk het beste kan worden ontplooid als alternatief voor een repressieve aanpak of alleen als complementair handelingsperspectief moet worden ingezet, hangt uiteindelijk af van het type zaak. Het is lastig om daar een duidelijke lijn voor op te stellen omdat iedere casus uniek is. De individuele omstandigheden, de ervaren schade, het aantal betrokkenen, de herhaaldelijke aard van het gedrag, bijvoorbeeld of er sprake is van een gedragspatroon door de dader, het belang van het stellen van een grens en de rechten en wensen van het slachtoffer moeten worden meegewogen in deze afweging. Het is belangrijk dat werkgevers hiervoor advies van specialisten inwinnen, om ervoor te zorgen dat een evenwichtige en zorgvuldige afweging wordt gemaakt waarbij rekening wordt gehouden met deze verschillende belangen.

## Conclusie

Dit artikel is niet geschreven om werkgevers ervan te overtuigen de repressieve aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag achterwege te laten en te vervangen door herstelgerichte interventies. Integendeel, de repressieve aanpak dient nog steeds een specifiek en belangrijk doel. Het stellen van duidelijke kaders voor gedrag, en het handhaven daarvan, blijft een belangrijke stap die niet zomaar overgeslagen moet worden. Het is zonder gedegen feitenonderzoek vaak juridisch moeilijk of zelfs onmogelijk om rechtspositionele maatregelen, zoals een formele waarschuwing of ontslag, te kunnen nemen. Daarnaast toont onderzoek aan dat het stellen en handhaven van duidelijke normen een van de belangrijkste stappen is om ongewenst gedrag te bestrijden, omdat menselijk gedrag sterk bepaald wordt door (de perceptie van) sociale normen (Felten, 2023). Van iemand met meer status is men sneller geneigd een sociale norm te volgen. Het nemen van repressieve maatregelen blijft dus belangrijk in de aanpak van seksueel grensoverschrijdend

Herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: traumasensitief werken aan cultuurverandering

gedrag op het werk, omdat hiermee een duidelijke norm wordt gesteld door de werkgever (en dus door een entiteit met een bepaalde status).

Tegelijkertijd vereist een duurzame en effectieve aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag een veelzijdige benadering. Hierbij moet aandacht zijn voor zowel het gedrag van individuen, als voor hoe onderliggende normbeelden en genderstereotyperingen een voedingsbodem vormen voor dit gedrag. Feitenonderzoek is daarvoor vaak niet afdoende. Er is een cultuurverandering nodig om seksueel grensoverschrijdend gedrag daadwerkelijk effectief te kunnen bestrijden (Regeringscommissaris, 2023, p. 6). Immers, het inzetten op preventieve maatregelen, gericht op gedrag in de onderlaag van de piramide, kan bijdragen aan het voorkomen van verdere seksuele grensoverschrijding, ook op het werk. Daarom is het doel van dit artikel vooral om ervoor te pleiten herstelrecht te gaan zien als aanvulling op de repressieve aanpak. Herstelrecht staat *naast* arbeidsrecht en strafrecht. Uiteindelijk zal per situatie zorgvuldig gekeken moeten worden of herstelrecht kan worden ingezet als alternatief of juist als toevoeging (bijv. in het kader van nazorg) bij het nemen van repressieve maatregelen. Door bijvoorbeeld met traumasensitieve herstelgerichte interventies aandacht te geven aan hoe het gedrag van omstanders een verschil kan maken en met collega's hierover in gesprek te gaan, kan worden gewerkt aan het creëren van meer erkenning en bewustwording van de impact van *victim blaming*. Ook zorgt dit voor meer kennis over hoe onderliggende gendernormen bijdragen aan het ontstaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het herstelperspectief opent daarmee op een alternatieve manier de dialoog over deze normen, wat eraan bij kan dragen dat de normalisering van bepaalde houdingen en uitingen langzaam wordt doorbroken. Dit vormt, samen met het normstellende effect van repressieve maatregelen, een belangrijke schakel in de cultuurverandering die nodig is om seksueel grensoverschrijdend gedrag uiteindelijk zo veel mogelijk te voorkomen.

## Literatuur

- Baarle, E. van, Baarle, S. van, Widdershoven, G., Bal, R. & Weenink, J.W. (2023). Sexual Boundary Violations: Exploring How the Interplay Between Violations, Retributive, and Restorative Responses Affects Teams. *Journal of Business Ethics*, doi: 10.1007/s10551-023-05408-x.
- Berlo, W. van (2022, 20 januari). BOOS-onthullingen: Seksueel grensoverschrijdend gedrag, het hoort er niet bij. *Rutgers*. <https://rutgers.nl/nieuws/boos-onthullingen>.
- Bicanic, I. (2021). Victim Blaming. *EMDR Magazine*, 26, 54-57.
- Calkin, C. (2016). Restorative Justice and Mediation: Is there a difference? *Why Me?*, <https://why-me.org/2016/restorative-justice-and-mediation-when-to-deploy>.
- CEDAW-Comité. (2017, 14 juli). General Recommendation 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, par. 45.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023, 13 januari). Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Geweld 2022.
- CNV. (2022, 8 juni). Meerderheid werkgevers voert geen beleid tegen seksuele intimidatie. [www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-werkgevers-voert-geen-beleid-tegen-seksuele-intimidatie](http://www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-werkgevers-voert-geen-beleid-tegen-seksuele-intimidatie).

Dieneke de Vos

- CNV. (2021, 17 juni). Meerderheid vrouwen seksueel geïntimideerd op werkvloer. [www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-seksueel-ge%C3%AFntimideerd-op-werkvloer](http://www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-seksueel-ge%C3%AFntimideerd-op-werkvloer).
- Emmerink, P.M.J, Vanwesenbeeck, I., Eijnden, R.J.J.M. van den, Lankveld, J.J.D.M. van & Bogt, T.F.M ter (2018). Een verkenning van de seksuele dubbele standaard bij adolescenten en jongvolwassenen in Nederland. *Tijdschrift voor seksuologie*, 42(1), 8-13.
- Felten, H. (15 mei 2023). Sociale normen stellen tegen discriminatie: waarom en hoe werkt het?. Movisie. [www.movisie.nl/artikel/sociale-normen-stellen-tegen-discriminatie-waarom-hoe-werkt](http://www.movisie.nl/artikel/sociale-normen-stellen-tegen-discriminatie-waarom-hoe-werkt).
- Fenger, M. (2022). De noodzaak van een expliciete benadering van seksueel geweld in toekomstig Nederlands mediationbeleid. *Nederlands-Vlaams tijdschrift voor mediation en conflictmanagement*, (1). doi: 10.5553/TMD/138638782022026001003.
- Fonds Slachtofferhulp. (z.d.). Programma Seksueel Geweld. <https://fondsslachtofferhulp.nl/programma/seksueel-geweld>.
- Gedragregels voor de MfN register mediator (z.d.). Mediatorsfederatie Nederland.
- Gertner, N. (2018). Sexual Harassment and the Bench. *Stanford Law Review Online*, 71, 88-98.
- Gracia, E. & Lila, M. (2015). *Attitudes towards violence against women*. European Commission – Directorate-General for Justice.
- Gruber, J. & Morgan, P. (Red.) (2005). *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*. Boston: Northeastern University Press.
- Hartingsveldt, C. van & Ditzhuijzen, J. van (2018). De relatie tussen seksuele genderrol-stereotypen en het aanhangen van mythes rond seksueel grensoverschrijdend gedrag onder jongeren: Een pilotstudie. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 42(3).
- Haskell, L. & Randall, M. (2019) *The Impact of Trauma on Adult Sexual Assault Victims*. Department of Justice Canada.
- Huitema, A. & Vanwesenbeeck, I. (2017). Attitudes tegenover seksueel grensoverschrijdend gedrag met mannelijke slachtoffers en vrouwelijke daders. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 41(1), 23-29.
- Lagro-Janssen, T. (2019). Signaleren en benadering door de huisarts van seksueel misbruik bij volwassenen. *Bijblijven*, 35, 56-66. doi: 10.1007/s12414-019-0062-2.
- Lorenz, K., Kirkner, A. & Ullman, S.E. (2019). Qualitative Study of Sexual Assault Survivors' Post-Assault Legal System Experiences. *Journal of Trauma Dissociation*, 20(3), 263-287. doi: 10.1080/15299732.2019.1592643.
- Marinari, A. (2021). *Restorative justice for survivors of sexual abuse*. Bristol: Policy Press.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (25 april 2023). Kamerbrief Integriteitsbeleid Openbaar Bestuur.
- Möller, A., Söndergaard, H.P. & Helström, L. (2017). Tonic immobility during sexual assault – a common reaction predicting post-traumatic stress disorder and severe depression. *Acta Obstet Gynecol Scand*, 96, 932-938.
- Mulder, E. (2021a). (Percepties van) slachtoffers van seksueel geweld, Regioplan. [www.regioplan.nl/actueel/percepties-van-slachtoffers-van-seksueel-geweld](http://www.regioplan.nl/actueel/percepties-van-slachtoffers-van-seksueel-geweld).
- Mulder, E. (2021b). *The Normality of Rape? Observer Reactions to Stories of Female and Male Sexual Assault* (diss. Tilburg).
- Randall, M. & Haskell, L. (2013). Trauma-Informed Approaches to Law: Why Restorative Justice Must Understand Trauma and Psychological Coping. *Dalhousie Law Journal*, 36(2), 501-533.
- Regeringscommissaris Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2022, december). Impactoverzicht.



Herstelrecht bij seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: traumasensitief werken aan cultuurverandering

- Regeringscommissaris Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2023). Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.
- Sedee, M. (2023, 1 mei). Seksueel misbruik van mannen blijft moeilijk bespreekbaar. *NRC*, [www.nrc.nl/nieuws/2023/05/01/misbruik-van-mannen-blijft-moeilijk-bespreekbaar](http://www.nrc.nl/nieuws/2023/05/01/misbruik-van-mannen-blijft-moeilijk-bespreekbaar).
- Stoker, E. (2022, 13 mei). Vraag om herstelbemiddeling met verdachte neemt toe bij slachtoffers zedenmisdriven. *de Volkskrant*, [www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/vraag-om-herstelbemiddeling-met-verdachte-neemt-toe-bij-slachtoffers-zedenmisdriven~b89f514c](http://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/vraag-om-herstelbemiddeling-met-verdachte-neemt-toe-bij-slachtoffers-zedenmisdriven~b89f514c).
- Vos, D.T. de (2022a). Herstelrecht en seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer: een zoektocht naar balans tussen het belang van het slachtoffer en verplichtingen van werkgevers. In J. Claessen & A. van Hoek (Red.), *Herstelrecht door de ogen van... Reflecties op restorative justice vanuit 27 verschillende perspectieven* (pp. 169-194). Den Haag: Boom criminologie.
- Vos, D.T. de (2022b). Reflections on restorative justice in cases of sexual violence (at work). *European Forum for Restorative Justice blog*. [www.euforumrj.org/en/reflections-restorative-justice-cases-sexual-violence-work](http://www.euforumrj.org/en/reflections-restorative-justice-cases-sexual-violence-work).
- Vos, D.T. de (2022c). Restorative justice & sexual harassment in the world of work. *EUI blogs*. <https://me.eui.eu/dieneke-de-vos/blog/restorative-justice-sexual-harassment-in-the-world-of-work>.