

Seksuele intimidatie & de fitnessindustrie

Creëer jij een veilige plek voor je leden en personeel?

Op een dag, terwijl ik mijn klant aan het helpen was met stretchen, was ik verrast toen ik zag dat hij geen ondergoed droeg. Ik keek snel weg en deed alsof ik het niet gezien had. Het was ook niet de eerste keer dat hij zonder ondergoed kwam sporten. Ik weet niet goed hoe ik op deze situatie moet reageren omdat ik het gevoel had dat hij het niet opzettelijk deed. Sommigen zullen het gedrag van mijn klant beschouwen als een geval van seksuele intimidatie, maar toentertijd zag ik het als een beoordelingsfout – en hoe ik deze man ken, geloof ik dat nog steeds. Dit was ook ruim voordat de #Metoo-beweging in de media kwam. Dit incident viel in een grijs gebied, andere situaties zijn dan duidelijk zwart of wit.

We hadden ooit een nieuw lid dat naar hier was verhuisd voor een prominente positie binnen de kunstwereld, zegt Trina Gray, eigenaar van Bay Athletic Club te Alpena, Michigan. “We waren enthousiast om met hem samen te werken en hoopten op een goede samenwerking tussen mijn club en zijn theatergroep, maar tijdens zijn intakegesprek was zijn gedrag totaal ongepast. Hij praatte openlijk over zijn intieme delen en liet blijken dat hij onze vrouwelijke trainer beter wou leren kennen”. Ze was stomverbaasd en probeerde het gesprek verschillende keren om te leiden.

Ongepaste seksuele avances komen ook vaak voor in de vorm van een sms. “Ik werd benaderd door een mannelijk individu met de vraag om personal training te geven aan zijn tante, die bij hem inwoonde”, verteld Justin Seedman, eigenaar van JustinFit te Florida. “Na 1 week kreeg ik een zeer ongepaste seksuele sms van hem.” Hoe zou jij omgaan met zulke situaties? Moet er een protocol opgesteld worden voor het omgaan met seksuele intimidatie?

Fitnessprofessionals die ervaring hebben betreffende dit onderwerp bieden begeleiding en ondersteuning.



Rapporteur & documenteer

Wanneer de seksuele intimidatie plaatsvindt in een face-to-face interactie is het belangrijk om snel uit die situatie te geraken, adviseert Seedman. “Het is niet nodig te zeggen dat je je geïntimideerd voelt,” zegt hij. “Je zegt beter, ‘we moeten stoppen voor vandaag.’ Het is beter om een discussie te vermijden.”

Het is belangrijk dat je het voorval daarna gaat rapporteren en documenteren. De medewerker van Gray weet precies wat ze moet doen in zulke situaties. “Ze eindigde de sessie vroeger en meldde het meteen aan mij”, zegt Gray. “We hebben toen een incidentrapport geschreven.” Niemand is verplicht een relatie met zulke personen voort te zetten.

“Ik contacteerde de persoon in kwestie en beëindigde onmiddellijk zijn abonnement,” zegt Gray. “De boodschap kwam niet goed aan want hij beweerde dat het allemaal maar om te lachen was. Hij was boos en vond dat ik niet ruimdenkend was.’ Ik hield mijn been stijf. Wij hebben respect tegenover elkaar! Mijn team voelde zich gesteund omdat ik onmiddellijk actie ondernam.” Omdat Seedman het voorval al op papier had, was het al gedocumenteerd. “Ik heb mijn advocaat ingeschakeld, de neef

een aangetekende brief gestuurd en het geld terugbetaald.’ Mijn advocaat stelde ook een opzeggingsclausule op, zodat in de toekomst een terugbetaling niet nodig is.”

Seedman betaalde het geld terug, omdat hij destijds geen terugbetalingsclausule had. “Trainers moeten contractlijsten indienen voordat de sessie begint, en het contract moet een duidelijke terugbetalingsclausule bevatten”, zegt Seedman. “Veel trainers verdragen seksuele intimidatie om te voorkomen dat ze de klant op de hoogte moeten brengen van het restitutiebeleid.”

Omdat het logistiek ingewikkeld kan worden, specificeert Seedman niet de oorzaak in zijn contract, dat luidt: “Aankondiging annulering contract: In het geval dat JustinFit LLC deze overeenkomst zonder goede reden of enige andere claim van de klant beëindigt, heeft de klant het recht op een terugbetaling van het pro rata deel van alle vooruitbetaalde maandelijkse sessies en ziet af van enige andere claim of schade. Wanneer JustinFit deze overeenkomst met reden beëindigt, heeft de klant geen recht op een terugbetaling. Als er een vraag is met betrekking tot de oorzaak, gaat Seedman naar zijn advocaat. Daarom is documenteren belangrijk. “Je moet het incident zo snel mogelijk schriftelijk en zo gedetailleerd mogelijk documenteren”, zegt Seedman, die zijn advocaat vanaf dat moment laat overnemen. “Ik bel onze advocaat en vraag de trainer niet meer te communiceren met de cliënt.

“De Amerikaanse commissie voor gelijke kansen verplicht je een aanklacht binnen de 180 kalenderdagen in te dienen. Het indieningstermijn wordt 300 dagen wanneer een staat of lokaal agentschap een wet toepast die discriminatie op grond van arbeid op dezelfde basis verbiedt (EEOC 2018a).”

Intern grensoverschrijdend gedrag

Hoewel we allemaal graag zouden denken dat we veilig zijn onder onze collega’s en supervisors, is dit niet altijd het geval. In Sheppard River Valley Fitness dienden Mary Chris Sheppard en Robert Sheppard een klacht in tegen hun werkgever. Volgens documenten die zijn ingediend in het Amerikaanse District Court, beweerde Mary Chris Sheppard dat ze in de loop van 5 a 6 maanden door haar supervisors werd onderworpen aan een vijandige werkomgeving en dat haar werkgever geen rekening hield met maatregelen tegen (seksuele) intimidatie. In dit geval werd de vijandige werkomgeving gekenmerkt door het gedrag van haar supervisor, waaronder ongewenst kussen op de wang, seksueel getinte opmerkingen en staren terwijl hij zijn geslachtsorganen aanraakte. Sheppard klaagde ook over vergelding nadat de intimidatie was gemeld.

“Uiteindelijk is het de verantwoordelijkheid van de eigenaar van het bedrijf om ervoor te zorgen dat iedereen die de fitness betreedt veilig is van ongewenst gedrag van welk type dan ook”, zegt Josh Leve, oprichter en CEO van de ‘Association of Fitness Studios’. Volgens Robin Bond, een advocaat op de werkvloer en oprichter van Transition Strategies LLC, Philadelphia, is het volgens de wet verplicht dat werkgevers een beleid hebben dat uitlegt wat seksuele intimidatie is en wat ze eraan kunnen doen als het voorvalt. Het wordt aanbevolen dat werkgevers minstens éénmaal per jaar alle werknemers inlichten, zodat ze hun rechten en verantwoordelijkheden kennen en overeenkomstig kunnen handelen.” (Vogel 2007).

Leve vult aan: “Het beleid moet worden geschreven in een handboek zodat iedereen een kopie kan hebben die hij/zij ook kan ondertekenen. Bovendien moet het ook altijd voorhanden zijn binnen de fitnesszaak. Het beleid moet ervoor zorgen dat intimidatie van welke aard dan ook niet wordt getolereerd.”

Jennifer Urmston Lowe, Nationale accountmanager voor verzekeringen sport & fitness, is het hiermee eens. “Beleid moet aangeven wat wel en niet acceptabel gedrag is tussen werknemers, maar ook tussen werknemers – cliënten / studenten”, zegt ze. “Het beleid moet vermelden wat aanvaardbaar verbaal en fysiek contact is.” Hoewel het minder gebruikelijk is om een beleid voor leden en klanten te hebben, lijkt het dat Lowe de industrie inderdaad in die richting beweegt. Volgens Lowe is het moment aangebroken om een dergelijk beleid op te nemen in het contract met de klant / lid. “In het contract moet vermeld worden dat seksuele intimidatie niet wordt getolereerd,” zegt hij, eraan toevoegend dat het ook een goed idee kan zijn om een samenvatting of voorbeeld te geven van wat seksuele intimidatie kan zijn. Hij beveelt fitnessprofessionals aan om cliënten te vragen het document te lezen en te ondertekenen.

Hoewel het de verantwoordelijkheid van de eigenaar is om je op je werkplek te beschermen, maar wat als je, net als in de zaak Sheppard, wordt lastiggevallen door je leidinggevende? “In al deze gevallen moet dit snel worden afgehandeld door rechtstreeks naar de eigenaar te gaan”, adviseert Lowe. “Als er geen hoger niveau van autoriteit is, kan het escaleren naar een politieaangelegenheid, maar als er een hoofdkantoor is, kan de directie van HR ook een mogelijk meldadres zijn.”



Een veilige plek creëren

Volgens een enquête uit 2008 door ‘Stop Street Harassment’, zal 24% van de vrouwen betalen om in een fitness te trainen om te voorkomen dat ze lastig gevallen worden tijdens het sporten in de buitenlucht (SSH 2018). Toch zijn er veel rechtszaken tegen fitnesscentra en trainers, waardoor we twijfelen aan het feit of het weldegelijk veiliger is in een fitnessclub. Veel mensen vermijden de fitnessomgeving al, omdat het voor hen ongemakkelijk aanvoelt omdat ze in een ruimte vol half geklede mensen zijn, die allemaal weten hoe ze moeten bewegen. Om nogmaals te herhalen wat Lowe heeft gezegd en misschien nog een stap verder te gaan, is het ieders verantwoordelijkheid om een veilige intimidatievrije zone aan te bieden. Als we samenwerken, kunnen we ons eigen kleine hoekje van de wereld veilig, gastvrij en uitnodigend maken voor alle soorten mensen die hopen hun leven te verbeteren door middel van gezondheid en fitness.