

Ser. 4
S 164

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Seksuele intimidatie: voorkomen en beleid voeren

Ervaringen bij 50 arbeidsorganisaties

S 164

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0077623

Arbeidsinspectie

Seksuele intimidatie: voorkomen en beleid voeren

72.50

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr.

16.658

plaats

datum

Ser. 4, Sib4

25 OKT. 1993

Seksuele intimidatie: voorkomen en beleid voeren

Ervaringen bij 50 arbeidsorganisaties

Renée van Amstel (projectleiding)

Harm Jan Volkers (onderzoek)

**Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het
Directoraat-Generaal van de Arbeid door het
Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden**

Sdu Uitgeverij Plantijnstraat, Den Haag 1993

Behoudens uitzonderingen door de Wet gesteld mag zonder schriftelijke toestemming van de rechthebbende(n) op het auteursrecht niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking. De uitgever is met uitsluiting van ieder ander gerechtigd de door derden verschuldigde vergoedingen van kopiëren, als bedoeld in artikel 17 lid 2, Auteurswet 1912 en in het K.B. van 20 juni 1974 (Stb. 351) ex artikel 16b Auteurswet 1912, te innen en/of daartoe in en buiten rechte op te treden.

Copyright reserved. Subject to the exceptions provided for by law, no part of this publication may be reproduced and/or published in print, by photocopying, on microfilm or in any other way without the written consent of the copyright holder(s); the same applies to whole or partial adaptations. The publisher retains the sole right to collect from third parties fees payable in respect of copying and/or take legal or other action for this purpose.

©Sdu Uitgeverij Plantijnstraat, Den Haag 1993

CIP-gegevens Koninklijke Bibliotheek, Den Haag

Amstel, Renee van

Seksuele intimidatie: voorkomen en beleid voeren: ervaringen bij 50 arbeidsorganisaties / Renee van Amstel, Harm Jan Volkers. - Den Haag: Arbeidsinspectie; Den Haag: Sdu Uitgeverij Plantijnstraat [distr.]. - Ill. - ([Studie] / Directoraat-Generaal van de Arbeid, Arbeidsinspectie, ISSN 0921-9218; S 164)
Met lit. opg.
ISBN 90 - 399 - 0513 - 4
Trefw.: ongewenste intimiteiten.

Hoewel bij deze uitgave de uiterste zorg is nagestreefd, aanvaarden auteur en uitgever voor eventuele fouten en/of onvolledigheden geen aansprakelijkheid.

Inhoud

Woord vooraf	
--------------------	--

1 Inleiding	1
1.1 Achtergrondinformatie over het onderwerp	1
1.2 Doel van het onderzoek	3
1.3 Onderzoeksofzet en selectie van de onderzoeksgroep	4
1.4 Uitvoering van het onderzoek	5
1.4.1 Het veldwerk voor het onderzoek onder de arbeidsorganisaties	5
1.4.2 Het veldwerk voor het onderzoek onder de vrouwelijke werknemers	6
1.5 Opzet van het rapport	7

DEEL 1 Het onderzoek onder de arbeidsorganisaties

2 De onderzoeksgroep	11
2.1 De onderzoeksgroep naar bedrijfskenmerken	11
2.2 De onderzoeksgroep naar aspecten van beleid ten aanzien van seksuele intimidatie	14
3 Voorlichtingsactiviteiten	23
3.1 Inleiding	23
3.2 De uitgevoerde voorlichtingsactiviteiten	23
4 De vertrouwenspersonen	29
4.1 Inleiding	29
4.2 De aangestelde vertrouwenspersonen	29
4.3 Taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon en selectiecriteria	33
4.4 Faciliteiten	39
5 Klachtenprocedure en klachtencommissie	43
5.1 Inleiding	43
5.2 Wel of geen omschreven klachtenprocedure	43
5.3 Inhoud van de klachtenprocedure	44
5.4 Taken en bevoegdheden van de klachtencommissie en samenstelling	50
6 Meldingen van klachten over seksuele intimidatie	55
6.1 Inleiding	55
6.2 De arbeidsorganisaties onderscheiden naar hun beleid tegen seksuele intimidatie	55
6.3 Meldingen/klachten over seksuele intimidatie bij de onderzochte arbeidsorganisaties	57
6.4 Knelpunten bij de behandeling van klachten en het treffen van maatregelen	66
7 De ervaringen met het beleid en de adviezen	69
7.1 Inleiding	69
7.2 Ervaringen met het gevoerde beleid	69
7.3 Randvoorwaarden bij een beleid tegen seksuele intimidatie	73
7.4 Adviezen voor andere arbeidsorganisaties	76

8	Samenvatting onderzoek onder de arbeidsorganisaties	79
8.1	Waaruit bestaat het beleid bij de onderzochte arbeidsorganisaties?	79
8.2	Wat is de aard van de klachten die naar voren worden gebracht?	81
8.3	Welke ervaringen hebben de diverse betrokkenen bij de arbeidsorganisaties opgedaan bij met name de uitvoering van het gevoerde beleid?	82
8.4	Welke adviezen zou men voor het opzetten en uitvoeren van een beleid tegen seksuele intimidatie aan anderen willen meegeven?	82

DEEL 2 Het onderzoek onder de vrouwelijke werknemers

9	De onderzoeksgroep	87
9.1	Inleiding	87
9.2	De onderzoeksgroep naar persoonskenmerken	88
9.3	De onderzoeksgroep naar bedrijfskenmerken	89
9.4	De onderzoeksgroep naar functiekenmerken	92
10	Omgangsvormen op het werk	95
10.1	De sfeer op het werk	95
10.2	Het voorkomen van bepaalde omgangsvormen op het werk	96
11	Het voorkomen van seksuele intimidatie	101
11.1	Wel of geen last van seksuele intimidatie	101
11.2	Wat houdt seksuele intimidatie voor de betrokkene in?	103
11.3	Hoe gaat men er in de praktijk mee om?	105
11.4	Welke vrouwen hebben met name wel eens last van seksuele intimidatie	112
12	De ervaringen van de respondenten versus de gegevens via de bedrijven	117
12.1	Inleiding	117
12.2	De indruk over het voorkomen van seksuele intimidatie bij de bedrijven en de ervaringen van de respondenten	117
13	Samenvatting onderzoek onder de vrouwelijke werknemers	121
13.1	Hoeveel vrouwen hebben last van seksuele intimidatie op het werk en welke vrouwen overkomt dit met name?	121
13.2	Wat houdt het in en hoe tracht men dit probleem in de praktijk op te lossen?	122
13.3	Komt het beeld dat bij de bedrijven bestaat over het voorkomen van seksuele intimidatie op de werkplek overeen met de ervaringen van de respondenten?	123
	Literatuur	125

Bijlagen

- Bijlage 1 Brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- Bijlage 2 Begeleidende brief NIA
- Bijlage 3 Gesprekspuntenlijst ten behoeve van de interviews
- Bijlage 4 Vragenlijst
- Bijlage 5 Vergelijkingstabellen

Woord vooraf

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek dat is gehouden bij 50 arbeidsorganisaties die reeds één of meer jaren enige vorm van beleid voeren ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie.

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de ervaringen die men met het ontwikkelen en uitvoeren van een beleid op dit gebied heeft opgedaan en in de resultaten die dit beleid bij hen heeft opgeleverd. Om dit inzicht te verkrijgen is bij iedere arbeidsorganisatie een uitgebreid en zogenoemd open interview gehouden met degene die nauw betrokken is bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid ten aanzien van seksuele intimidatie. Daarnaast is bij een aantal van deze arbeidsorganisaties een vragenlijst over dit onderwerp verspreid onder de vrouwelijke werknemers.

Het onderzoek is uitgevoerd door ondergetekenden van het NIA. Aan de verwerking van de enquêtegegevens heeft E.C. Neelen van het NIA een belangrijke bijdrage geleverd.

Voor de selectie van de onderzoeksgroep kon dankbaar een beroep worden gedaan op de bedrijvenbestanden bij de Loontechnische Dienst (LTD), het bureau A. Kuiper, en de ABVA/KABO.

Het onderzoek is begeleid door een commissie samengesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze commissie bestond uit E. van Kooten, T. van Oostrum en K. Weustink (allen werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), L.M. van Hoogstraten (namens de Raad van de Centrale Ondernemingsorganisaties), B. de Jong (tot 20-8-1992) en C. Passchier (beiden namens de FNV), D. Drijfhout (tot 13-1-1993) en C.V. Franssen (beiden namens de MHP), en J. Stolwijk (namens het CNV).

Alle personen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, in het bijzonder de gesprekspartners bij de arbeidsorganisaties en alle vrouwen die de tijd en moeite namen om de uitgebreide schriftelijke enquête in te vullen, willen wij graag vanaf deze plaats voor hun medewerking bedanken.

De lezer die snel een overzicht wil hebben van de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek, kan volstaan met het lezen van de korte weergave die voor in het rapport is opgenomen.

juni 1993

Renée van Amstel

Harm Jan Volkers

Korte weergave van het rapport en conclusies

1 Inleiding

In opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid (DGA) van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen bij arbeidsorganisaties met beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie.

Alvorens in te gaan op de belangrijkste onderzoeksresultaten en de conclusies die daaraan kunnen worden verbonden, wordt onderstaand kort enige achtergrondinformatie over het onderwerp gegeven alsmede het doel van het onderzoek en de opzet en uitvoering nader toegelicht.

1a Achtergrondinformatie over het onderwerp

In juni 1992 is het definitieve kabinetsstandpunt ten aanzien van seksuele intimidatie op de werkplek aan de Tweede Kamer aangeboden. In dit kabinetsstandpunt stelt het kabinet dat de bestaande juridische mogelijkheden tekort blijken te schieten om seksuele intimidatie op het werk doeltreffend aan te pakken. Daarom wil men in de Arbeidsomstandighedenwet, kortweg Arbowet, een nieuw artikel opnemen dat werkgevers verplicht een preventief beleid te voeren gericht op een werkomgeving die zoveel mogelijk vrij is van seksuele intimidatie. Daarnaast wil men in deze wet ook een definitie opnemen van seksuele intimidatie in verband met het werk. Voorgesteld wordt om seksuele intimidatie te definiëren als:

Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

- *onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;*
- *onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;*
- *dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon in onredelijke mate aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige, of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon in onredelijke mate worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige, of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.*

Hierbij wordt de kanttekening geplaatst dat deze definitie niet alleen seksuele intimidatie betreft tegen vrouwen, maar ook tegen mannen, en dat het hierbij niet alleen gaat om seksuele intimidatie door collega's maar ook door bijvoorbeeld klanten, leveranciers en patiënten.

In juni 1992 heeft het kabinet een wetsvoorstel tot wijziging van de Arbowet gestuurd aan de Arbo-raad. In februari 1993 is het advies van de Arbo-raad over deze wetswijzigingen uitgebracht. Op korte termijn zal het wetsontwerp nog voor advies aan de Raad van State worden voorgelegd waarna, naar

verwachting nog in 1993, met de parlementaire behandeling van dit kabinetsvoorstel zal kunnen worden begonnen.

1b Doel van het onderzoek

Voor het ontwikkelen van het vervolgbeleid van de overheid op het gebied van seksuele intimidatie bestond bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder andere de behoefte om door middel van evaluatie-onderzoek meer inzicht te krijgen in de ervaringen die bij arbeidsorganisaties zijn opgedaan met het ontwikkelen en uitvoeren van een beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie. Hierbij diende de volgende vragen centraal te staan:

- a. Waaruit bestaat het beleid dat arbeidsorganisaties voeren ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie en welke interne en externe factoren respectievelijk personen zijn belangrijk (geweest) voor de ontwikkeling en uitvoering van dit beleid?
- b. Hoeveel vrouwen hebben last (gehad) van seksuele intimidatie op hun werk en in hoeverre is hierbij sprake van een samenhang met kenmerken van het werk?
- c. Wat is de aard van de klachten, op welke wijze tracht men dit probleem op te lossen en hoe worden deze oplossingen ervaren?
- d. Welke ervaringen hebben de diverse betrokkenen (waaronder bijvoorbeeld de vertrouwenspersonen) bij de arbeidsorganisaties opgedaan bij met name de uitvoering van het gevoerde beleid?
- e. In hoeverre is er bij de arbeidsorganisaties behoefte aan advisering of ondersteuning van externe instanties?

1c Opzet en uitvoering van het onderzoek

Gekozen is voor twee deelonderzoeken, te weten:

1. Een onderzoek onder arbeidsorganisaties die volgens eigen zeggen enige vorm van beleid ten aanzien van seksuele intimidatie voeren en waarbij door middel van open interviews inzicht wordt verkregen in het gevoerde beleid.
2. Een onderzoek onder de vrouwelijke werknemers bij een aantal van deze arbeidsorganisaties waarbij via een enquête inzicht wordt verkregen in het voorkomen van seksuele intimidatie in de praktijk.

Voor de selectie van de arbeidsorganisaties is een beroep gedaan op de bedrijvenbestanden bij de Loontechnische Dienst (LTD), het bureau A. Kuiper en de ABVA/KABO aangezien van deze bestanden bekend was welke arbeidsorganisaties volgens eigen zeggen minimaal een jaar geleden waren gestart met (het ontwikkelen van) een beleid tegen seksuele intimidatie.

Via bovengenoemde bestanden zijn in totaal 48 arbeidsorganisaties (verder ook wel aangeduid met de term bedrijven) en 2 bedrijfstakingorganisaties voor het onderzoek geselecteerd. Hierbij is niet alleen een spreiding aangehouden naar bedrijfsgrootte, het percentage vrouwelijke werknemers bij het bedrijf en het wel of niet aanwezig zijn van een vertrouwenspersoon en/of een klachtenprocedure, maar tevens naar de sectoren industrie, gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening, vervoer, (detail)handel

en de overheid.

In mei 1992 is gestart met het veldwerk voor het onderzoek bij de 50 geselecteerde organisaties. Hiervoor is bij iedere organisatie steeds een uitgebreid telefonisch interview gehouden (dat wil zeggen, een gemiddelde gespreksduur van ruim een uur) met degene die bij de organisatie nauw betrokken is bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid ten aanzien van seksuele intimidatie. Bijvoorbeeld als personeelsfunctionaris, als vertrouwenspersoon, als lid van de klachtencommissie, e.d.; hierna genoemd gesprekspartners. Daarnaast zijn de gegevens uit deze open interviews aangevuld met schriftelijk materiaal over het gevoerde beleid, voorzover dit bij de betrokken organisatie beschikbaar was (bijvoorbeeld een voorlichtingsfolder, een taakomschrijving van de vertrouwenspersoon, het sociaal jaarverslag).

Aan het eind van het interview is aan de gesprekspartner steeds de vraag voorgelegd of de betrokken arbeidsorganisatie bereid was medewerking te verlenen aan een vervolgonderzoek onder de vrouwelijke werknemers. Uiteindelijk bleken 14 bereid daadwerkelijk medewerking te verlenen aan de verspreiding van een schriftelijke enquête onder hun vrouwelijke werknemers.

In totaal is aan 1032 vrouwen eind 1992 een vragenlijst gestuurd waarin uitgebreid is gevraagd naar hun werk en werkomstandigheden, de manier waarop mannen en vrouwen op het werk met elkaar omgaan, de maatregelen die in het bedrijf zijn genomen om seksuele intimidatie op het werk tegen te gaan en de ervaringen die men daar zelf eventueel mee heeft en/of de collega's. Het responspercentage bij deze enquête bedroeg in totaliteit 58%. Hierdoor konden niet alleen de ervaringen van een groot aantal vrouwen (in totaal 602) worden geïnventariseerd over het wel of niet voorkomen van seksuele intimidatie op het werk, maar werd het ook mogelijk om deze ervaringen te vergelijken met de gegevens die hierover waren verstrekt via eerdergenoemde gesprekspartners bij de arbeidsorganisaties.

2 Samenvatting van de onderzoeksresultaten

Aan de hand van eerdergenoemde onderzoeksvragen worden onderstaand de gegevens uit beide delen van het onderzoek kort samengevat.

2a Waaruit bestaat het beleid bij de onderzochte arbeidsorganisaties en welke factoren respectievelijk personen spelen hierbij een rol?

De meest genoemde aanleidingen bij de arbeidsorganisaties om een beleid tegen seksuele intimidatie te gaan voeren zijn geweest: CAO-afspraken en maatschappelijke ontwikkelingen/(onderzoeks)publicaties; gevolgd door vragen van OR en vakbonden en meldingen van klachten over seksuele intimidatie. Hoewel geen van de onderzochte arbeidsorganisaties wettelijk gezien verplicht was om een beleid tegen seksuele intimidatie te gaan voeren, is bij circa 1 op de 4 toch wel sprake geweest van een zekere druk van buitenaf om een beleid op dit gebied te ontwikkelen (via de CAO-afspraken

of omdat men hiertoe opdracht kreeg vanuit het hoofdkantoor of vanuit de politiek).

Bij ongeveer tweederde van de arbeidsorganisaties zijn meerdere personen/groepen betrokken geweest bij de ontwikkeling van het beleid. Vaak genoemd worden: managementteam, hoofden P&O, OR-leden en werkgroepen/commissies. Nadere analyse laat in dit verband zien dat het management en de OR en/of vakbondsvertegenwoordigers vooral een actieve rol in de beginsituatie hebben gehad wanneer de aanleiding voor het voeren van een beleid voortkwam uit de CAO-afspraken of vanwege een klacht over seksuele intimidatie.

Bij de verdere ontwikkeling en uitvoering van het beleid zijn vooral vertrouwenspersonen, personeelsfunctionarissen, werkgroepen en leden van klachtencommissies betrokken.

Worden de arbeidsorganisaties ingedeeld naar de vier meest genoemde onderdelen van het beleid (voorlichting geven, een vertrouwenspersoon aanstellen, een klachtenprocedure opstellen en een klachtencommissie instellen), dan blijkt bij ruim een kwart al deze onderdelen in het gevoerde beleid aanwezig. Bij de helft van de onderzochte arbeidsorganisaties vormen twee of drie van deze elementen onderdeel van hun beleid.

Onderstaand een korte toelichting op wat men zich bij deze onderdelen moet voorstellen.

Voorlichtingsactiviteiten

Bij ruim tweederde van de arbeidsorganisaties hebben onder andere voorlichtingsactiviteiten plaatsgevonden. In de meeste bedrijven is deze voorlichting verzorgd door de vertrouwenspersoon en/of door het management. Vrijwel altijd is aan het gehele personeel voorlichting over het onderwerp gegeven. Vaak is hiervoor gebruik gemaakt van het personeelsblad en/of is er een aparte folder gemaakt. Circa de helft van de betrokken arbeidsorganisaties heeft daarnaast ook nog op een andere wijze voorlichting gegeven zoals bijvoorbeeld voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd voor diverse groepen personeel, het onderwerp laten bespreken in het werkoverleg, e.d.

Bij ongeveer de helft denkt men dat de gegeven voorlichting succesvol is geweest. Bij de andere arbeidsorganisaties wordt nogal eens vermoed dat veel informatie ongelezen is weggegooid of dat de voorlichting te beperkt is geweest (alleen het bekendmaken van bijvoorbeeld de klachtenregeling) en/of slechts eenmalig. Via de enquête onder de vrouwen wordt deze laatste indruk min of meer bevestigd. Bij geen van de arbeidsorganisaties waaruit deze vrouwen afkomstig waren, bleek het gevoerde beleid tegen seksuele intimidatie als zodanig bij alle respondenten bekend.

Als belangrijke factoren voor een succesvolle voorlichting worden vooral gezien het feit dat men regelmatig publiciteit aan het onderwerp blijft geven en/of de voorlichtingsbijeenkomsten organiseert voor specifieke groepen personeelsleden of steeds in kleine groepjes met een min of meer persoonlijke benadering.

Vertrouwenspersoon

Bij tweederde van de arbeidsorganisaties is een vertrouwenspersoon aangesteld. Bij de meeste bedrijven is er één vrouwelijke vertrouwenspersoon benoemd. Een kwart heeft voor de aanstelling van meer vertrouwenspersonen gekozen. Bijvoorbeeld ook een mannelijke vertrouwenspersoon omdat mannen eveneens slachtoffer kunnen zijn. Of omdat men vindt dat er ook vooraders een vertrouwenspersoon dient te zijn. Of om een andere praktische reden, namelijk dat bij iedere dienst of district een vertrou-

wenspersoon aanwezig is.

Alle vertrouwenspersonen hebben als eerste taak de opvang, begeleiding en advisering van het slachtoffer. Andere veelgenoemde taken zijn: (informele) klachtoplossing, nazorg/controle, bemiddeling en beleidsadvies. De meeste vertrouwenspersonen is voornamelijk de rol van hulpverlener toegedacht.

Bij de meeste arbeidsorganisaties is een personeelsfunctionaris of een bedrijfsmaatschappelijkwerker tot vertrouwenspersoon benoemd. Voor alle vertrouwenspersonen geldt dat zij de vertrouwensfunctie naast, of in plaats van een deel van, hun normale werkzaamheden uitoefenen.

Meer dan de helft van de vertrouwenspersonen is (door middel van hun privé-telefoonnummer) 24 uur per dag bereikbaar. Meer dan tweederde beschikt over een eigen kamer en telefoon.

Het merendeel van de vertrouwenspersonen dient de taken te vervullen zonder dat hier tijd voor is gereserveerd en de hoofdtaak is verlicht. De feitelijke tijdsbesteding blijkt zeer afhankelijk te zijn van het aantal meldingen over seksuele intimidatie. Bij ruim een derde van de arbeidsorganisaties is de tijdsbesteding van de vertrouwenspersoon (vrijwel) nihil. Bij ruim een kwart wordt daarentegen ingeschat dat de vertrouwenspersoon in de praktijk toch wel meer dan 5 dagen per jaar aan deze functie besteedt.

Klachtenprocedure en klachtencommissie

Bij meer dan de helft van de arbeidsorganisaties is voor de behandeling van een klacht een schriftelijk vastgelegde regeling aanwezig. Van deze bedrijven heeft ruim de helft een procedure die speciaal is opgezet voor de behandeling van klachten betreffende seksuele intimidatie.

Bij de meeste arbeidsorganisaties staan in de klachtenprocedure zaken vermeld zoals: de mogelijkheid van een informele klachtenbehandeling, door wie de klacht wordt behandeld, de termijn waarbinnen een klacht uiterlijk moet zijn afgehandeld, de sanctiemaatregelen die kunnen worden genomen, en de garantie dat er op wordt toegezien dat men niet wordt lastiggevallen op grond van het feit dat men een klacht heeft ingediend.

Bij ruim 4 op de 10 van de onderzochte arbeidsorganisaties is voor de behandeling van klachten een klachtencommissie aanwezig. Bij tweederde van deze arbeidsorganisaties is dit een commissie die speciaal is ingesteld in het kader van hun beleid tegen seksuele intimidatie.

Naast de hoofdtaak van een klachtencommissie om ingediende klachten te behandelen, heeft bij tweederde van de arbeidsorganisaties deze commissie tevens de taak een advies uit te brengen over de te nemen sanctiemaatregelen. Bij ruim een kwart van de arbeidsorganisaties is hun klachtencommissie ook bevoegd tot het opleggen van een dergelijke maatregel.

Bij alle arbeidsorganisaties zit het management (meestal het hoofd P&O) in de klachtencommissie. Bij tweederde zijn ook de werknemers in de commissie vertegenwoordigd en is tenminste een vrouw lid. Bij de meeste arbeidsorganisaties is dit laatste ook één van de criteria geweest bij het samenstellen van hun klachtencommissie.

Hoewel bij tweederde van de arbeidsorganisaties een vertrouwenspersoon is aangesteld en bij circa

de helft een klachtenprocedure en/of klachtencommissie aanwezig is, mag het gevoerde beleid bij deze bedrijven zeker niet 'over één kam worden geschoren'. Qua inhoud en deskundigheid voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie, zijn de aanwezige klachtenprocedures en klachtencommissies zeker niet bij iedere arbeidsorganisatie hetzelfde. Dit kan eveneens worden gezegd van de bij de arbeidsorganisaties aangestelde vertrouwenspersonen. Ook bij hen loopt de mate waarin men aan de functie tijd besteedt en/of voor deze functie over een zekere deskundigheid beschikt nogal uiteen. Op grond van bovengenoemde criteria is het beleid bij de onderzochte arbeidsorganisaties in 4 groepen ingedeeld, te weten:

1. ***Geen uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie***

Dat wil zeggen, er is bij de arbeidsorganisatie geen procedure voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie en er is ook geen vertrouwenspersoon of klachtencommissie voor de behandeling van dergelijke klachten.

2. ***Een enigszins uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie***

Dat wil zeggen, er is bij de arbeidsorganisatie wel een vertrouwenspersoon maar deze is niet actief of niet specifiek deskundig/geschoold voor deze functie, en voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie is er geen specifieke klachtenprocedure of klachtencommissie aanwezig.

3. ***Een gedeeltelijk uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie***

Dat wil zeggen, er is bij de arbeidsorganisatie òf alleen een 'geschoolde of actieve' vertrouwenspersoon òf alleen een specifiek toegesneden procedure of klachtencommissie voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie.

4. ***Een (bijna) volledig uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie***

Dat wil zeggen, er is bij de arbeidsorganisatie zowel een vertrouwenspersoon die actief is of specifiek deskundig voor deze functie, en voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie is er ook een specifieke klachtenprocedure of klachtencommissie.

Bij de twee bedrijfstakorganisaties in het onderzoek kan het gevoerde beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie als volgt worden getypeerd:

Bij de ene organisatie is, als uitvloeisel van de CAO-afspraken, op centraal niveau een vertrouwenspersoon aangesteld die het bestuur gevraagd en ongevraagd adviseert bij het (verder) ontwikkelen van activiteiten op dit gebied in de branche. Daarnaast geeft deze functionaris ondersteuning aan de vertrouwenspersonen, die bij de bedrijven zijn aangesteld, en kan op verzoek van een klachtencommissie bij een bedrijf worden gevraagd om advies bij de behandeling van een klacht.

Bij de andere organisatie is, eveneens als uitvloeisel van de CAO-afspraken, op centraal niveau een werkgroep 'ongewenste intimiteiten' ingesteld en is op centraal niveau tevens sprake van een commissie 'rechtspraak'. Naast het uitvoeren van voorlichtende werkzaamheden over het onderwerp, begeleidt de werkgroep de in de bedrijven aangestelde vertrouwenspersonen. Tevens kunnen de werknemers in de betrokken branche zich zonodig rechtstreeks wenden tot deze werkgroep voor de behandeling van een klacht. Met name op dit laatste punt verschillen beide bedrijfstakorganisaties. Bij de eerstgenoemde organisatie is het namelijk (nog) niet mogelijk dat de werknemers in deze branche zich rechtstreeks kunnen wenden tot de centrale vertrouwenspersoon.

2b *Hoeveel vrouwen hebben last gehad van seksuele intimidatie op hun werk en in hoeverre is hierbij sprake van een samenhang met kenmerken van het werk?*

In totaal zijn er bij de onderzochte arbeidsorganisaties de afgelopen twee jaar minstens 118 meldingen en klachten over seksuele intimidatie geweest. Hierbij lopen de aantallen uiteen van 0 meldingen (bij een derde van de bedrijven) tot 25 meldingen (bij de centrale klachtencommissie bij één van de concerns in het onderzoek). Meestal waren de klachten afkomstig van vrouwen met een laag administratief beroep.

Bij ruim de helft van de arbeidsorganisaties wordt vermoed dat slechts een klein gedeelte van de gevallen van seksuele intimidatie wordt gemeld. Bijna een derde van de bedrijven heeft daarentegen de indruk dat bij hen alles of bijna alles wordt gemeld.

Via de enquête komt hierover het volgende beeld naar voren.

Driekwart van de respondenten typeert de manier waarop er op het werk met elkaar wordt omgegaan als vriendschappelijk tot zeer vriendschappelijk. Verreweg de meeste vrouwen (87%) voelen zich ook prettig bij de sfeer die er bij hen op het werk heerst.

Uit de enquête blijkt echter ook dat aanmerkelijk meer vrouwen op het werk wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen op het werk als hinderlijk of vervelend ervaren. Dit is niet alleen het geval bij die arbeidsorganisaties waarbij al werd vermoed dat veel niet wordt gemeld, maar eveneens bij die arbeidsorganisaties waarbij men de indruk heeft dat bij hen (vrijwel) alles wordt gemeld of waarbij geen meldingen zijn geweest en men de indruk heeft dat seksuele intimidatie niet voorkomt. Bij alle bedrijven waaruit de respondenten afkomstig zijn geeft 1 op de 3 tot bijna de helft van de vrouwen aan dat seksuele intimidatie bij hen op het werk voorkomt. Veel gevallen van seksuele intimidatie blijken niet te worden gemeld maar worden informeel al of niet met behulp van de collega's en/of directe chef opgelost of door het contact met degene die lastigvalt zoveel mogelijk te vermijden.

Op grond van de gemelde klachten bij de 14 arbeidsorganisaties, waarbij ook de werkneemsters in het onderzoek zijn betrokken, zou er sprake zijn (geweest) van 47 gevallen van seksuele intimidatie bij deze bedrijven. Via de enquête blijken echter niet 47 maar 104 vrouwen (17% van de respondenten) zelf last te hebben gehad van seksuele intimidatie bij het bedrijf waar zij thans werkzaam zijn en beschouwen 89 andere vrouwen (15% van de respondenten) het probleem waarmee zij bij het huidige bedrijf te maken hebben gehad als hinderlijk gedrag van iemand op het werk. Feitelijk heeft 32% van de vrouwen bij hun huidige bedrijf zelf wel eens te maken of te maken gehad met gedrag waardoor voor hen een -zoals dit in de definitie van seksuele intimidatie wordt omschreven- "intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd".

Op grond van de gegevens uit de enquête kan ook het beeld dat bij de arbeidsorganisaties bestaat over welke vrouwen met name te maken hebben met seksuele intimidatie, wat meer worden genuanceerd en worden verbonden met kenmerken van het werk.

De vrouwen die wel eens last hebben gehad van seksuele intimidatie op het werk, blijken vaker vrouwen te zijn die werken op een afdeling waar omgangsvormen voorkomen zoals bijvoorbeeld overdreven charmant doen om iets van een collega gedaan te krijgen, dubbelzinnige grappen maken over

de kleding of het uiterlijk van collega's, elkaar zonder aanleiding aanraken, e.d.. (Daarentegen blijkt het niet vaker vrouwen te overkomen die werken bij een bedrijf waar wordt verwacht of geëist dat men er op het werk charmant uitziet, zich opmaakt of een rok draagt).

In sectoren zoals bijvoorbeeld de gezondheidszorg blijkt men daarnaast een grotere kans te lopen om met seksuele intimidatie te worden geconfronteerd door bepaalde aspecten van de functie die men daar uitoefent zoals het werken ook buiten kantooruren en in kamers waar men niet altijd gezien kan worden door de collega's die op de afdeling werkzaam zijn; (39% van de vrouwen die wel eens last hebben gehad van seksuele intimidatie geeft daarnaast aan dat er bij hen op het werk of rond het gebouw bepaalde plaatsen zijn waar zij zich als vrouw alleen, onveilig of ongemakkelijk voelt). Tenslotte blijkt ook de manier waarop bij de arbeidsorganisatie hiertegen wordt opgetreden/beleid wordt gevoerd, van invloed. Is er bij het bedrijf sprake van nog geen uitgewerkte vorm van beleid tegen seksuele intimidatie, ook niet in de ogen van de respondenten, dan blijkt seksuele intimidatie op de werkplek vaker voor te komen.

2c Wat is de aard van de klachten, op welke wijze tracht men dit probleem op te lossen en hoe worden deze oplossingen ervaren?

Van de geënquêteerde vrouwen die zelf last hebben gehad van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag op het werk, hield dit bij ruim de helft in dat men werd geconfronteerd met bepaalde handtastelijkheden zoals onverwacht een arm over je schouder, aaien, zoenen, e.d. en/of dat er dubbelzinnige opmerkingen werden gemaakt over hun lijf, kleding of seksleven. De overige vrouwen geven daarentegen aan op meer manieren te zijn lastiggevallen. Bijvoorbeeld ook voortdurende toenaderingspogingen, uitnodigingen om mee naar bed/een verhouding aan te gaan of zondermeer een poging tot aanranding of ander seksueel geweld.

Verreweg de meeste vrouwen zijn lastiggevallen door iemand van het eigen bedrijf (een collega, iemand van een andere afdeling of hun chef). Bij circa 1 op de 10 was de 'dader' daarentegen een buitenstaander zoals een patiënt of een klant/cliënt.

Ruim de helft van de betrokkenen blijkt aan de persoon die hen lastigvalt duidelijk (verbaal) kenbaar te maken dat men er niet van gediend is. Ruim een derde van de vrouwen probeert daarentegen het probleem te vermijden door net te doen alsof men het niet merkt of hoort, door weg te lopen of door zoveel mogelijk het contact met degene die hen lastigvalt te vermijden. In aanmerkelijk mindere mate wordt genoemd dat men bijvoorbeeld om die reden overplaatsing heeft aangevraagd, zich anders is gaan kleden in de hoop herhalingen te voorkomen of ontslag heeft genomen. Slechts 2% van de vrouwen is er op ingegaan respectievelijk heeft het spelletje maar meegespeeld in de hoop er zelf dan maar beter van te worden.

Ruim een kwart van de betrokkenen heeft over hun probleem niet met iemand op het werk gepraat, voornamelijk omdat men daar de situatie niet ernstig genoeg voor vond.

Bijna driekwart van de betrokkenen heeft daarentegen wel over hun probleem op het werk gepraat maar is hiervoor zelden te rade gegaan bij de vertrouwenspersoon, de klachtencommissie of bijvoor-

beeld de personeelsfunctionaris. Meestal heeft men het probleem met één of meer collega's besproken. Circa een kwart van de vrouwen blijkt (tevens) hierover hun chef/hoofd te hebben geraadpleegd. Slechts 4% van de betrokken werknemers heeft over de situatie een officiële klacht ingediend.

Bij circa de helft van de vrouwen is het probleem opgelost doordat de dader de betrokken persoon met rust laat nadat deze zelf, of een ander op het werk, duidelijk kenbaar heeft gemaakt dat men van dit gedrag niet gediend is. Bij circa een kwart van de vrouwen is het probleem opgelost doordat men zelf vanwege de situatie van de afdeling is weggegaan (door ontslag of door overplaatsing) of omdat de dader inmiddels naar een andere afdeling is overgeplaatst of is ontslagen. Bij circa 1 op de 10 vrouwen is daarentegen het probleem niet opgelost, maar speelt het feitelijk nog steeds. (Bij een deel mede omdat men er niet met anderen op het werk over heeft gepraat of het probleem volgens hen op het werk niet serieus wordt genomen; bij een deel omdat men ook zelf vindt dat er feitelijk geen oplossing voor hun probleem mogelijk is omdat er, zoals bijvoorbeeld in de gezondheidszorg, bepaalde situaties in de hulpverlening zijn waar lichamelijk contact niet te vermijden is).

Op de vraag of men tevreden is met de gevonden oplossing, wordt door ruim driekwart van de betrokken vrouwen bevestigend geantwoord. Circa een kwart geeft daarentegen aan dat men niet tevreden is met het bereikte resultaat. De helft van hen is niet tevreden omdat de situatie nog steeds speelt en/of omdat men vindt dat het probleem niet serieus is genomen. De anderen geven meestal aan dat men bij het bedrijf het probleem niet echt heeft aangepakt ("had minstens een schorsing van de persoon in kwestie verwacht"), of min of meer uit de weg is gegaan door bijvoorbeeld niet expliciet vanwege de situatie maar om andere redenen, de dader naar een andere afdeling over te plaatsen of te ontslaan.

2d Welke ervaringen heeft men bij de arbeidsorganisaties opgedaan bij met name de uitvoering van het gevoerde beleid?

Bij een derde van de onderzochte arbeidsorganisaties is men tegen knelpunten aangelopen bij de behandeling van klachten. Het meest genoemd worden hierbij: bewijslast, het ontbreken van een duidelijke klachtenprocedure, en vooroordelen bij leidinggevenden die de klachten moeten behandelen.

Circa 1 op de 7 ervaart (daarnaast) knelpunten bij het treffen van maatregelen. Het meest genoemd wordt dan dat de gewenste of nodige maatregelen zoals overplaatsing of ontslag van de dader, vaak niet haalbaar zijn (bijvoorbeeld omdat deze een voor het bedrijf te belangrijke functie heeft).

Op grond van de ervaringen die men in de loop der tijd heeft opgedaan met het voeren van een beleid tegen seksuele intimidatie, worden met name de volgende randvoorwaarden door de gesprekspartners bij de arbeidsorganisaties naar voren gebracht die naar hun mening vervuld dienen te zijn voordat een beleid op dit gebied kan slagen: Het aanstellen van een vertrouwenspersoon (die daarvoor ook moet worden geschoold) en een duidelijke ondersteuning van het beleid door het management. Daarnaast wordt regelmatige voorlichting een essentieel element van het beleid gevonden (bij voorkeur afgestemd op de doelgroepen) en een klachtenprocedure die specifiek ingaat op de behandeling van

klachten over seksuele intimidatie.

Door de gesprekspartners bij de twee bedrijfstakorganisaties in het onderzoek wordt daarnaast gewezen op het belang van het creëren van een klankbord voor de vertrouwenspersonen in de bedrijven om redenen dat deze zich vaak erg geïsoleerd voelen. Bijvoorbeeld door het instellen van een overleg tussen vertrouwenspersonen (binnen het concern, op bedrijfstakniveau of regionaal) en/of door het aanstellen van een centrale vertrouwenspersoon of commissie die als vraagbaak kan dienen, kan zorgen voor begeleiding en scholing alsmede sturing kan geven aan de verdere ontwikkeling van het beleid.

2e In hoeverre is er bij de arbeidsorganisaties behoefte aan advisering of ondersteuning van externe instanties?

Meer dan de helft van de onderzochte arbeidsorganisaties geeft aan nog behoefte te hebben aan externe ondersteuning bij de beleidsvoering. In de meeste gevallen blijken dit de bedrijven te zijn waarbij reeds sprake is van een 'gedeeltelijk' of bijna al volledig uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie. Hierbij hebben de meeste van hen met name behoefte aan externe ondersteuning voor de scholing van de vertrouwenspersoon, het management, het middenkader en de leden van de klachtencommissie. Daarnaast vindt een aantal ondersteuning nodig bij de voorlichtingsactiviteiten die men nog wil uitvoeren en bij het opzetten van een specifieke klachtenprocedure (met name voor de juridische aspecten). Door een paar wordt in dit verband naar voren gebracht dat men met name behoefte heeft aan nuttige beleidssuggesties.

3 Conclusies

In het onderzoek naar de ervaringen bij arbeidsorganisaties met beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie, is bij 50 organisaties die volgens eigen zeggen enige vorm van beleid op dit gebied voeren een uitgebreid interview gehouden met degene die nauw betrokken is bij de ontwikkeling en uitvoering van dit beleid. Daarnaast zijn bij 14 van hen ook de werknemers in het onderzoek betrokken door middel van een schriftelijke enquête.

Uit het onderzoek komt naar voren dat aanmerkelijk meer vrouwen op het werk wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen als hinderlijk hebben ervaren, dan feitelijk bij de bedrijven bekend is. Dit is niet alleen het geval bij die arbeidsorganisaties waarbij al werd vermoed dat veel problemen niet worden gemeld, maar eveneens bij die arbeidsorganisaties waarbij men de indruk heeft dat bij hen (vrijwel) alles wordt gemeld en/of waarbij wordt gedacht dat seksuele intimidatie niet voorkomt.

Op grond van de gemelde klachten bij de 14 bedrijven waarbij ook de werknemers zijn onderzocht, zou er sprake zijn (geweest) van 47 gevallen van seksuele intimidatie bij deze bedrijven. Via de enquête blijken echter niet 47 maar 104 vrouwen (17% van de 602 respondenten) bij het bedrijf waar zij thans werkzaam zijn zelf wel eens last te hebben gehad van seksuele intimidatie en beschouwen 89 andere vrouwen (15% van de respondenten) het probleem waarmee zij te maken hebben gehad als hinderlijk gedrag van iemand op het werk. Feitelijk heeft dus 32% van de vrouwen bij deze

arbeidsorganisaties zelf te maken of te maken gehad met gedrag van iemand op het werk dat als een vorm van seksuele intimidatie kan worden beschouwd in de zin van de voorgenomen wettelijke definitie; 25% in de huidige functie en 7% in een vorige functie.

De constatering dat aanmerkelijk meer vrouwen op het werk wel eens te maken hebben gehad met een vorm van seksuele intimidatie dan 'officieel' bij de bedrijven bekend is, is niet verwonderlijk gezien het onderzoeksgegeven dat de meeste respondenten stellen dat men eerst het probleem zelf, of met de collega's probeert op te lossen en men het ook sterk van de situatie vindt afhangen of men hiervoor (ook nog) te rade zou gaan bij iemand 'hogerop' in het bedrijf.

Uit het onderzoek komt ook naar voren dat bij de arbeidsorganisaties waarbij nog geen uitgewerkte vorm van beleid tegen seksuele intimidatie aanwezig is, seksuele intimidatie op de werkplek vaker voorkomt. Verder kan op grond van de enquête het beeld geconstrueerd worden dat vrouwen er naar streven problemen zelf, op informele wijze op te lossen. Daarnaast geven verreweg de meeste respondenten aan dat men zich prettig voelt bij de sfeer die er bij hen op het werk heerst. Het beleid zou daarop moeten inspelen. Het aan de chefs leren onderkennen en bespreekbaar maken van problemen kan daarbij een ingang zijn. Een bedrijfsbeleid tegen seksuele intimidatie kan verder van groot belang zijn om bepaalde oplossingen te vermijden die nu soms door vrouwen worden 'gevonden' voor hun probleem, zoals overplaatsing aanvragen of ontslag nemen.

Op grond van de ervaringen die men in de loop der tijd heeft opgedaan met het voeren van een beleid tegen seksuele intimidatie, wordt door de gesprekspartners (circa de helft is onder andere vertrouwenspersoon) met name veel waarde toegekend aan het aanstellen van vertrouwenspersonen, een 'zichtbare' ondersteuning van het beleid door het management -onder andere door het beschikbaar stellen van de nodige faciliteiten zoals scholingsmogelijkheden voor de vertrouwenspersonen en andere functionarissen die met klachten over seksuele intimidatie te maken kunnen krijgen-, en een duidelijke, vastgelegde procedure voor de behandeling van klachten.

Uit het onderzoek komt echter ook naar voren dat alleen het aanstellen van een (geschoolde) vertrouwenspersoon en/of het opstellen van een klachtenprocedure niet voldoende is. Het geven van (regelmatige) voorlichting over het onderwerp in het algemeen en over het beleid dat bij het bedrijf op dit gebied wordt gevoerd, lijkt zo mogelijk een nog belangrijker onderdeel hierbij te vormen. Nogal wat respondenten blijken namelijk helemaal niet te weten dat er bij hun bedrijf een vertrouwenspersoon is aangesteld of een klachtenprocedure en klachtencommissie aanwezig is. Met name een goede voorlichting kan ervoor zorgen dat onbekendheid op dit gebied wordt weggenomen en mensen bewust worden gemaakt dat bepaald gedrag op het werk door anderen als hinderlijk of intimiderend kan worden ervaren.

In dit verband kan tenslotte nog worden opgemerkt dat het onderzoeksgegeven dat seksuele intimidatie bij alle onderzochte arbeidsorganisaties voorkomt, ook bij die arbeidsorganisaties waarbij reeds sprake is van een al min of meer volledig uitgewerkt beleid op dit gebied, tevens aangeeft dat het voeren van een succesvol beleid tegen seksuele intimidatie de nodige jaren vergt. Seksuele intimidatie blijkt namelijk ook vaker voor te komen wanneer op het werk bepaalde omgangsvormen voorkomen zoals bijvoorbeeld overdreven charmant doen om iets van een collega gedaan te krijgen, dubbelzinnige grappen maken over collega's, elkaar zonder aanleiding aanraken, e.d. Een omslag naar een be-

drijfcultuur waarin respect voor de beleving van een ander voorop staat (door één van de gesprekspartners verwoord met: "beseffen dat alleen het slachtoffer bepaalt wanneer een grens overschreden is"); zo een omslag vergt de nodige jaren.

Het voorgaande geeft aan, dat voor het voeren van een succesvol beleid op dit gebied vooral een combinatie van maatregelen nodig is (waaronder ook het onderwerp regelmatig onder de aandacht brengen) en dat wellicht als het belangrijkste gegeven advies hierbij kan worden beschouwd de waarschuwing bij een paar arbeidsorganisaties dat men niet alleen maar regels moet opstellen "en dan gaat denken dat het zo wel geregeld is".

1 Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen bij arbeidsorganisaties met beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie.

Voordat in deze inleiding zal worden ingegaan op de opzet en uitvoering van dit onderzoek, wordt onderstaand enige achtergrondinformatie over het onderwerp gegeven en het doel van het onderzoek nader toegelicht.

1.1 Achtergrondinformatie over het onderwerp

In 1986 verscheen het rapport "Ongewenste Intimiteiten op het Werk" met de uitkomsten van een onderzoek dat in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerie van Binnenlandse Zaken door de Projectgroep Vrouw en Arbeid van de Universiteit van Groningen was uitgevoerd. Eén van de conclusies van dit onderzoek was dat ongewenste intimiteiten in brede kring voorkomt: 58% van de ondervraagde vrouwen had ervaringen met ongewenste intimiteiten op het werk. Sindsdien hanteert de overheid het uitgangspunt dat systematische aandacht voor de bestrijding en preventie van ongewenste intimiteiten in arbeidsorganisaties noodzakelijk is. Volgens de overheid dient dit een onderdeel te zijn van het sociaal beleid van arbeidsorganisaties. Daaruit voortvloeiend acht de overheid het vooral een taak van de leiding van arbeidsorganisaties om het beleid op het gebied van ongewenste intimiteiten vorm en inhoud te geven. Om deze reden is de aandacht van de overheid tot nu toe vooral gericht geweest op het verstrekken van voorlichting en op het scheppen van voorwaarden voor een passende opvang, hulp en ondersteuning. In dit verband is de Stichting Handen Thuis zes jaar door de overheid gesubsidieerd. Deze instelling had naast de opvang van slachtoffers van seksuele intimidatie tot taak de ontwikkeling van beleid tegen seksuele intimidatie op ondernemingsniveau te stimuleren. De Stichting Handen Thuis heeft een cruciale rol gespeeld, zowel in de voorlichting, als bij het totstandkomen van beleid in de publieke en private sector.

Op overheidsniveau is als vervolg op de nota "Bestrijding van seksueel geweld tegen vrouwen en meisjes" uit 1983, door de Directie Coördinatie Emancipatiebeleid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in april 1990 de notitie "Middelen ter bestrijding van seksuele intimidatie op de werkplek" uitgebracht. Naast een overzicht van de stand van zaken in de diverse sectoren en van de jurisprudentie en de juridische mogelijkheden ter bestrijding van seksuele intimidatie, werd hierin onder andere voorgesteld de term ongewenste intimiteiten voortaan te vervangen door de term seksuele intimidatie, aangezien het laatste beter weergeeft waarom het gaat. Voorgesteld werd om ongewenste intimiteiten oftewel seksuele intimidatie voortaan te definiëren als:

"Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als

voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;

- *onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;*
- *dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon in onredelijke mate aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige, of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon in onredelijke mate worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige, of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd."*

Hierbij kan nog worden opgemerkt dat deze definitie niet alleen seksuele intimidatie omvat tegen vrouwen, maar ook tegen mannen; en dat het niet alleen gaat om seksuele intimidatie door collega's maar ook door bijvoorbeeld klanten, leveranciers en patiënten.

In mei 1990 heeft het kabinet de Sociaal Economische Raad (SER) en de Emancipatieraad (ER) advies gevraagd over bovengenoemde notitie. Nadat de adviezen van beide organen hierover waren ontvangen is in juni 1992 het definitieve kabinetsstandpunt ten aanzien van seksuele intimidatie op de werkplek aan de Tweede Kamer aangeboden.

In dit kabinetsstandpunt stelt het kabinet dat de bestaande juridische mogelijkheden tekortschieten om seksuele intimidatie op het werk doeltreffend aan te pakken. Daarom wil men in de Arbeidsomstandighedenwet, kortweg Arbowet, een nieuw artikel opnemen dat werkgevers verplicht een preventief beleid te voeren gericht op een werkomgeving die zoveel mogelijk vrij is van seksuele intimidatie. Daarnaast wil men in deze wet ook eerder genoemde definitie opnemen van seksuele intimidatie in verband met het werk. In juni 1992 heeft het kabinet hiervoor een wetsvoorstel tot wijziging van de Arbowet gestuurd aan de Arboraad; het adviesorgaan van de regering voor aangelegenheden van de Arbowet. In februari 1993 is het advies van de Arboraad over deze wetswijzigingen uitgebracht. Op korte termijn zal het wetsontwerp nog voor advies aan de Raad van State worden voorgelegd waarna, naar verwachting nog in 1993, met de parlementaire behandeling zal kunnen worden begonnen.

Ook de sociale partners zijn actief op het terrein van bestrijding van seksuele intimidatie. Zo heeft de Stichting van de Arbeid in december 1990 de publikatie "Aanbeveling inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten op de werkplek" uitgebracht. Hierin wordt onder andere door de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties bepleit dat in arbeidsorganisaties een beleid op dit terrein gaat worden gevoerd, waarvoor het initiatief zowel door de ondernemingsleiding als door de Ondernemingsraad kan worden genomen, alsmede dat hiervoor gebruik kan worden gemaakt van het cao-instrument. Daarnaast heeft de Commissie Ontwikkeling Bedrijven van de SER (COB/SER), een samenwerkingsverband van eveneens werkgevers- en werknemersorganisaties, in de loop van 1992 de video "Ongewenst intiem" uitgebracht tezamen met een handleiding en een brochure over bestrijding van seksuele intimidatie. Eind 1992 zijn door hen hierover ook diverse regionale voorlichtingsbijeenkomsten voor arbeidsorganisaties georganiseerd.

Tenslotte kan in dit kader nog worden vermeld dat er ook op het niveau van de Europese Gemeenschap ruime aandacht is voor dit onderwerp. Zo heeft in november 1991 de Europese Commissie een aanbeveling opgesteld met daarbij een gedragscode inzake maatregelen tegen seksuele intimidatie

onder de titel "Bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk". De code is een indringende oproep aan overheidswerkgevers en werkgevers en werknemers in de private sector om actie te ondernemen voor de preventie en het bestrijden van seksuele intimidatie. Het algemene doel van deze aanbeveling is in december 1991 door de Raad van Europese Gemeenschappen ondersteund waarbij de lidstaten is verzocht een geïntegreerd samenhangend beleid op dit terrein te ontwikkelen en ten uitvoer te leggen. Eind 1994 wil deze Raad door de lidstaten nader worden geïnformeerd over de stand van zaken dienaangaande.

1.2 Doel van het onderzoek

Voor het ontwikkelen van het vervolgbeleid van de overheid op het gebied van seksuele intimidatie bestond bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder andere de behoefte om door middel van evaluatie-onderzoek meer inzicht te krijgen in:

- a. het beleid dat arbeidsorganisaties voeren ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie op de werkplek;
- b. de aard van de klachten met betrekking tot seksuele intimidatie;
- c. de ervaringen die met de ontwikkeling en uitvoering van beleid op dit gebied zijn opgedaan en de resultaten die dit beleid heeft opgeleverd;
- d. de adviezen die men hieromtrent aan anderen zou willen meegeven.

Inzicht in deze ervaringen uit de praktijk zou dan aanwijzingen kunnen geven omtrent de wijze waarop beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie bij arbeidsorganisaties kan worden bevorderd, en welke stimulerende en/of ondersteunende rol de overheid hierbij kan vervullen.

Tegen deze achtergrond heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de met het onderzoek te beantwoorden onderzoeksvragen als volgt nader gepreciseerd:

- 1a. Waaruit bestaat het beleid dat de in het onderzoek betrokken arbeidsorganisaties voeren ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie?
- 1b. Welke interne en externe factoren respectievelijk personen zijn belangrijk (geweest) voor de ontwikkeling en uitvoering van dit beleid?
2. Hoeveel vrouwen bij de in het onderzoek betrokken arbeidsorganisaties hebben last van seksuele intimidatie op hun werk en in hoeverre is hierbij sprake van een samenhang met kenmerken van het werk?
- 3a. Wat is de aard van de klachten en op welke wijze tracht men dit probleem op te lossen?
- 3b. Op welke wijze worden de naar voren gebrachte klachten behandeld, welke oplossingen worden voor een slachtoffer gevonden en hoe worden deze oplossingen ervaren?
4. Welke ervaringen hebben de diverse betrokkenen (waaronder bijvoorbeeld de vertrouwenspersonen) bij de arbeidsorganisaties opgedaan bij met name de uitvoering van het gevoerde beleid?

5. In hoeverre is er bij de arbeidsorganisaties behoefte aan advisering of ondersteuning van externe instanties?
6. Welke aanwijzingen -met name omtrent knelpunten en randvoorwaarden- kunnen worden gedestilleerd uit een onderzoek naar bovengenoemde vragen, om een beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie bij arbeidsorganisaties in het algemeen te bevorderen?
7. Welke aanwijzingen kunnen worden gedestilleerd uit een onderzoek naar bovengenoemde vragen voor het ontwikkelen van een vervolgbeleid van de overheid op het gebied van seksuele intimidatie?

Hierbij dient te worden opgemerkt dat de vraag naar hoeveel vrouwen last hebben van seksuele intimidatie op hun werk, niet wil zeggen dat mannen hiervan geen last zouden kunnen hebben. Bepaalde groepen mannen, met name homoseksuelen en jonge mannen blijken eveneens kwetsbaar te zijn. Uit buitenlands onderzoek blijkt echter dat mannen in veel mindere mate dan vrouwen met seksuele intimidatie worden geconfronteerd. Procentueel gezien behoren de meeste slachtoffers tot het vrouwelijke geslacht. Om deze reden is besloten het onderzoek alleen te richten op de vrouwelijke werknemers en bij hen na te gaan in welke mate zij in de praktijk last hebben van seksuele intimidatie.

1.3 Onderzoeksopzet en selectie van de onderzoeksgroep

a. onderzoeksopzet

De evaluatievragen geven aan dat het onderzoek niet alleen inzicht zal moeten geven in de inhoud van het beleid bij arbeidsorganisaties en de ervaringen met het ontwikkelen en uitvoeren van dit beleid, maar ook in de mate van voorkomen van seksuele intimidatie op de werkplek. Om deze reden is gekozen voor twee deelonderzoeken, te weten:

1. Een onderzoek onder arbeidsorganisaties die volgens eigen zeggen enige vorm van beleid ten aanzien van seksuele intimidatie voeren en waarbij door middel van open interviews inzicht wordt verkregen in het gevoerde beleid.
2. Een onderzoek onder de vrouwelijke werknemers bij (een aantal van) deze arbeidsorganisaties waarbij via een enquête inzicht wordt verkregen in het voorkomen van seksuele intimidatie in de praktijk.

Tegen de achtergrond van het beschikbare budget voor dit onderzoek is vervolgens gekozen voor de optie van steeds één uitgebreid telefonisch interview met degene die bij de arbeidsorganisatie nauw betrokken is bij de ontwikkeling en uitvoering van het gevoerde beleid. Hierdoor was het mogelijk om 50 arbeidsorganisaties in het onderzoek te betrekken.

Om dezelfde reden is gekozen voor de optie om niet bij alle maar slechts bij 15 arbeidsorganisaties een schriftelijke enquête te verspreiden onder de vrouwelijke werknemers. Hierdoor was het mogelijk om per arbeidsorganisatie een relatief groot aantal vrouwen te benaderen (dat wil zeggen, in principe steeds 70 vrouwen).

b. selectie van de onderzoeksgroep

Voor de selectie van de 50 arbeidsorganisaties is een beroep gedaan op de bedrijvenbestanden bij de Loontechnische Dienst (LTD), het bureau A. Kuiper en de ABVA/KABO. Van de bestanden bij de LTD en de ABVA/KABO was namelijk via een recent door hen verricht onderzoek bekend welke arbeidsorganisaties volgens eigen zeggen minimaal een jaar geleden met een beleid tegen seksuele intimidatie waren gestart. Van het bestand bij het bureau A. Kuiper was via de advies- en trainingsactiviteiten van dit bureau bekend welke arbeidsorganisaties al een tijd bezig waren met (het ontwikkelen van) een beleid op het gebied van seksuele intimidatie.

Bij de selectie van de arbeidsorganisaties voor de onderzoeksgroep heeft allereerst als criterium gegolden dat alleen arbeidsorganisaties zouden worden geselecteerd die reeds één of meer jaren enige vorm van beleid voeren ten aanzien van seksuele intimidatie.

Tevens is door de Begeleidingscommissie voorkeur uitgesproken om met name arbeidsorganisaties te selecteren uit bedrijfstakken waarvan op grond van de literatuur of uit eerder onderzoek, vermoed kan worden dat seksuele intimidatie op de werkplek voorkomt. Dit laatste met de verwachting dat daarmee arbeidsorganisaties in het onderzoek zouden worden betrokken die in de praktijk ook al ervaring hebben opgedaan met de uitvoering van het gevoerde beleid.

Daarnaast zijn voor de onderzoeksgroep twee bedrijfstakorganisaties geselecteerd en twee concerns met steeds één of twee bedrijven/vestigingen die onder hen ressorteren. De achterliggende gedachte hierbij is dat via hen inzicht kan worden verkregen in de ervaringen met een beleid ten aanzien van seksuele intimidatie met voorzieningen op bedrijfsoverstijgend niveau zoals bijvoorbeeld een centrale vertrouwenspersoon, e.d..

Tenslotte is bij de selectie getracht een spreiding aan te houden naar:

- bedrijfsgrootte;
- het wel of niet aanwezig zijn van een vertrouwenspersoon;
- het wel of niet aanwezig zijn van een klachtenprocedure;
- het percentage vrouwelijke werknemers; dat wil zeggen, getracht is zowel arbeidsorganisaties voor de onderzoeksgroep te selecteren met een groot als met een klein percentage vrouwelijke werknemers.

1.4 Uitvoering van het onderzoek

Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven, is in het onderzoek sprake van twee deelonderzoeken met elk een andere methode van onderzoek. Onderstaand wordt de uitvoering van deze onderzoeken nader toegelicht.

1.4.1 Het veldwerk voor het onderzoek onder de arbeidsorganisaties

In mei 1992 is gestart met het veldwerk voor het onderzoek bij de 50 geselecteerde arbeidsorganisaties. Hiervoor is bij iedere arbeidsorganisatie steeds een uitgebreid telefonisch interview gehouden (dat wil zeggen, een gemiddelde gespreksduur van ruim een uur) met degene die bij de arbeidsorganisatie nauw betrokken is bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid ten aanzien van seksuele intimidatie. Daarnaast zijn de gegevens uit deze open interviews aangevuld met schriftelijk materiaal over het

gevoerde beleid, voorzover dit bij de betrokken arbeidsorganisatie beschikbaar was (bijvoorbeeld een voorlichtingsfolder, een taakomschrijving van de vertrouwenspersoon, het sociaal jaarverslag).

Ter voorbereiding van het interview zijn de betrokken arbeidsorganisaties benaderd door middel van een introductiebrief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en een begeleidend schrijven van het NIA met een overzicht van de onderwerpen die in het gesprek aan de orde zouden komen (zie bijlagen 1, 2 en 3). Aan de geadresseerde werd, naast het verzoek om medewerking, tevens verzocht om aan de hand van deze gesprekspuntenlijst reeds na te gaan welke persoon bij de arbeidsorganisatie de meest voor de hand liggende gesprekspartner kon zijn voor het interview.

In totaal zijn voor dit deel van het onderzoek 50 personen geïnterviewd; 29 vrouwen en 21 mannen. (Van hen zijn 24 bij het beleid bij de arbeidsorganisatie betrokken als vertrouwenspersoon, 4 gesprekspartners waren lid van de klachtencommissie en een andere gesprekspartner was lid van de werkgroep 'seksuele intimidatie' bij de organisatie).

De hoofdfunctie van de 50 gesprekspartners kan als volgt worden weergegeven:

- hoofd P&O	(17 maal)
- personeelsfunctionaris	(12 maal)
- bedrijfsmaatschappelijk werker (BMW)	(8 maal)
- secretaresse/management-assistent	(3 maal)
- beleidsmedewerker	(2 maal)
- emancipatiemedewerker	(2 maal)
- bedrijfsverpleegkundige	(1 maal)
- chauffeur	(1 maal)
- psychologisch assistent	(1 maal)
- behandelingscoördinator	(1 maal)
- directeur	(1 maal)
- ombudsfunctionaris	(1 maal)

Tenslotte kan in dit verband nog worden opgemerkt dat van de in eerste instantie geselecteerde arbeidsorganisaties, drie afzagen van medewerking. Voor alle drie kon ter vervanging een bedrijf worden gevonden binnen dezelfde bedrijfstak. Voor een overzicht van de samenstelling van de onderzoeksgroep wordt verwezen naar hoofdstuk 2.

1.4.2 Het veldwerk voor het onderzoek onder de vrouwelijke werknemers

Aan het eind van het interview bij de arbeidsorganisaties is aan de gesprekspartner steeds de vraag voorgelegd of het betrokken bedrijf bereid was medewerking te verlenen aan een vervolgonderzoek onder de vrouwelijke werknemers. Bij circa de helft van de bedrijven werd meegedeeld dat men in beginsel positief stond ten opzichte van deelname, maar dat hierover nog wel een interne besluitvormingsronde zou moeten plaatsvinden.

Uiteindelijk bleken 14 bedrijven bereid daadwerkelijk medewerking te verlenen aan de verspreiding van een schriftelijke enquête onder hun vrouwelijke werknemers. Bij de bedrijven die geen medewerking wilden verlenen werd hiervoor meestal het argument 'enquête-moeheid' naar voren gebracht. Bij een paar bedrijven werd afgezien van medewerking omdat men bang was dat een dergelijke enquête

mogelijk meer zou losmaken 'dan lief was'.

Vanwege de privacy en de wetgeving op dit punt, is met de betrokken bedrijven afgesproken dat zij zelf de mailing van de schriftelijke enquête en van de reminder zouden verzorgen. Om aan de vrouwen duidelijk te maken dat hun bedrijf verder geheel buiten dit deelonderzoek stond, werd hierbij een antwoordvelop van het NIA gevoegd. De vrouwen konden hun vragenlijst dus rechtstreeks retourneren aan het NIA. (De vragenlijst is opgenomen in bijlage 4).

Bij de bedrijven met minder dan 70 vrouwelijke werknemers (3 bedrijven), is aan alle vrouwen een enquête verstuurd. Bij de bedrijven met meer dan 70 werknemers is een instructie gegeven op welke wijze zij een a-selecte steekproef van 70 vrouwen uit hun personeelsbestand moesten trekken. (Bij een aantal van deze bedrijven (7) is echter aan alle vrouwen een vragenlijst gestuurd, omdat òf het aantal vrouwelijke werknemers slechts iets meer dan 70 bedroeg òf het trekken van een steekproef teveel problemen opleverde).

In totaal is aan 1032 vrouwen eind 1992 een vragenlijst gestuurd en bij de meeste bedrijven na circa drie weken nog een herinneringsbrief. (Bij één bedrijf heeft de betrokken personeelsfunctionaris de vragenlijsten persoonlijk aan de vrouwen overhandigd waardoor men het niet nodig achtte om nog een reminder te versturen. Bij een ander bedrijf heeft men alleen via de publikatieborden de vrouwen herinnerd aan het retourneren van de vragenlijst).

Het veldwerk voor dit deelonderzoek is medio februari 1993 afgesloten. Op dat moment waren in totaal 602 ingevulde vragenlijsten teruggestuurd; een responspercentage van 58 %. Hierbij valt op dat de percentages per bedrijf sterk uiteenlopen: van 39 % respons tot 85 % respons. Onderscheiden naar de sectoren waaruit de bedrijven afkomstig zijn, kan het volgende responsoverzicht worden opgesteld:

sector	aantal benaderde vrouwen	respons	%
industrie	365	198	54
zakelijke dienstverlening	135	84	62
gezondheidszorg	220	167	76
overheid	312	153	49
totaal	1032	602	58

1.5 Opzet van het rapport

De resultaten van het onderzoek worden als volgt weergegeven:

In het rapport wordt van beide deelonderzoeken eerst apart verslag gedaan.

In *deel 1 (de hoofdstukken 2 tot en met 7)* worden de resultaten beschreven van het onderzoek onder de 50 arbeidsorganisaties.

In *deel 2 (de hoofdstukken 8 tot en met 11)* worden de gegevens weergegeven van het onderzoek onder de vrouwelijke werknemers bij 14 van deze bedrijven.

Beide delen worden steeds afgesloten met een samenvattend overzicht van de belangrijkste resultaten

die uit het desbetreffende onderzoek naar voren zijn gekomen.

In het *samenvattend hoofdstuk*, dat voor in het rapport is opgenomen, worden aan de hand van de onderzoeksvragen de belangrijkste resultaten uit de twee deelonderzoeken op een rij gezet en de conclusies die hieraan kunnen worden verbonden.

DEEL 1

Het onderzoek onder de arbeidsorganisaties

2 De onderzoeksgroep

In het vorige hoofdstuk is aangegeven via welke bronnen de onderzoeksgroep van 50 arbeidsorganisaties is geselecteerd. In dit hoofdstuk wordt deze onderzoeksgroep nader gekarakteriseerd aan de hand van een aantal bedrijfskenmerken en een aantal aspecten van hun beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie.

In de volgende hoofdstukken zal vervolgens nader worden ingegaan op de verschillende onderdelen van dit beleid (zoals voorlichting geven, het aanstellen van een vertrouwenspersoon, het opstellen van een klachtenprocedure en het instellen van een klachtencommissie) en de ervaringen die men daarmee heeft opgedaan.

2.1 De onderzoeksgroep naar bedrijfskenmerken

sector waarin de arbeidsorganisatie opereert	de onderzoeksgroep	
	n = 50	%
industrie	13	26 %
- voeding	(5)	
- grafisch	(4)*	
- chemisch	(4)	
zakelijke dienstverlening	12	24 %
- banken/verzekeringen	(3)	
- overig zakelijk	(9)*	
gezondheidszorg	9	18 %
- ziekenhuis	(4)	
- verpleeghuis/verzorgingshuis	(5)	
vervoer	6	12 %
- streek	(3)	
- zee/haven	(3)	
overheid	5	10 %
- gemeente	(3)	
- provincie	(2)	
(detail-)handel	5	10 %

* waaronder een bedrijfstakorganisatie

Ruim een kwart van de arbeidsorganisaties in de onderzoeksgroep kan worden gerekend tot de industrie. Eén van deze organisaties betreft een bedrijfstakorganisatie.

Eveneens bijna een kwart van de arbeidsorganisaties kan daarentegen worden gerekend tot de sector zakelijke dienstverlening. Ook onder deze groep bevindt zich één bedrijfstakorganisatie.

Uit de gezondheidszorg zijn 9 instellingen bij het onderzoek betrokken; uit de sector vervoer 6

bedrijven en uit de sector handel 5 bedrijven. Daarnaast bevinden zich onder de 50 arbeidsorganisaties in het onderzoek 5 z.g. lagere overheden.

In de volgende tabellen wordt per sector gekeken naar het aantal personeelsleden bij de arbeidsorganisaties en het percentage werkzame vrouwen aldaar.

De twee bedrijfstakorganisaties zijn hierbij buiten beschouwing gebleven omdat deze organisaties niet als arbeidsorganisaties voor het onderzoek zijn benaderd maar uitsluitend voor nadere informatie omtrent de activiteiten die men ontplooit ten behoeve van de bedrijfstak. Hierdoor komt het totaal aantal arbeidsorganisaties in de hiernavolgende tabellen steeds op 48 uit. (Deze arbeidsorganisaties worden verder ook wel met de term bedrijven omschreven waaronder in dit rapport ook de overheidsinstellingen en gesubsidieerde instellingen worden begrepen).

sector	aantal bedrijven	aantal werknemers in het bedrijf/de instelling:				
		< 200	200-500	500-1000	1000-2000	> 2000
industrie	12	4	6	1	1	-
gezondheidszorg	9	1	3	3	2	-
zakelijke dienstverlening	11	4	2	-	4	1
vervoer	6	-	4	1	-	1
handel	5	3	1	-	-	1
overheid	5	-	1	1	2	1
totaal	48	12	17	6	9	4

Ruim de helft van de arbeidsorganisaties in de onderzoeksgroep zijn bedrijven/instellingen met maximaal 500 werknemers. Hieronder bevinden zich 12 arbeidsorganisaties met minder dan 200 personeelsleden. Deze laatste betreffen meestal bedrijven uit de industrie, de zakelijke dienstverlening en de (detail)handel.

Circa een kwart van de bedrijven kan daarentegen worden gerekend tot de grotere bedrijven (dat wil zeggen, meer dan 1.000 personeelsleden). Hieronder vallen ook de twee concerns in het onderzoek die elk meer dan 10.000 werknemers hebben.

Tenslotte kan in dit verband nog worden opgemerkt dat binnen de 6 onderscheiden sectoren in de onderzoeksgroep zich zowel grote als kleinere arbeidsorganisaties bevinden. Dit betekent dat bij iedere sector steeds zowel bij grote als bij kleinere arbeidsorganisaties is nagegaan wat hun ervaringen zijn met een beleid tegen seksuele intimidatie.

Onderstaand een overzicht van het aantal vrouwen dat bij de betrokken arbeidsorganisaties werkzaam is.

sector	aantal bedrijven	% vrouwelijke werknemers bij het bedrijf/de instelling			
		<25%	25-50%	50-75%	>75%
industrie	12	9	3	-	-
gezondheidszorg	9	-	1	3	5
zakelijke dienstverlening	11	2	4	3	2
vervoer	6	6	-	-	-
handel	5	1	1	1	2
overheid	5	-	5	-	-
totaal	48	18	14	7	9

Binnen de onderzoeksgroep bevinden zich 18 arbeidsorganisaties waarbij relatief weinig vrouwen werkzaam zijn (dat wil zeggen, het aantal vrouwelijke werknemers binnen het personeelsbestand bij deze arbeidsorganisaties is minder dan 25%). Het betreft in dit geval meestal een industrieel- of vervoersbedrijf.

Bij 14 arbeidsorganisaties ligt het percentage vrouwelijke werknemers tussen de 25 en 50%.

Bij de overige 16 arbeidsorganisaties in de onderzoeksgroep zijn relatief veel vrouwen werkzaam (dat wil zeggen, meer dan helft van het aantal personeelsleden is vrouw). Deze arbeidsorganisaties zijn afkomstig uit de gezondheidszorg, de zakelijke dienstverlening en de (detail)handel. Onder hen bevinden zich 10 arbeidsorganisaties waarbij de vrouwen meer dan 75% van het personeelsbestand uitmaken.

Vrouwen in 'mannenberoepen'

Aan de gesprekspartners is steeds de vraag voorgelegd of er bij hun arbeidsorganisatie vrouwen zijn die in typische 'mannenberoepen' werken. Bij 15 arbeidsorganisaties is op deze vraag bevestigend geantwoord. Het betreffen hierbij met name bedrijven in de grafische en chemische industrie, maar ook een paar in de zakelijke dienstverlening en in de overheidssector. Als voorbeelden worden genoemd: *hogere functies* (afdelingshoofd, gemeentesecretaris, e.d.), *technische functies* (drukker, programmeur, e.d.) en *functies op de productieafdeling*. Bij een paar andere arbeidsorganisaties is op deze vraag als antwoord gegeven dat bij hen geen functies meer zijn die uitsluitend door mannen worden vervuld en men het begrip 'mannenberoep' daarom niet meer van toepassing vindt. Bij hen zijn bijvoorbeeld op managementniveau of in functies als buschauffeur, e.d. reeds een behoorlijk aantal vrouwen werkzaam waardoor men dergelijke functies niet meer als 'mannenfuncties' zou willen typeren.

Tot zover een overzicht van de samenstelling van de onderzoeksgroep naar een aantal, voor het onderwerp relevante, bedrijfskenmerken. Ter algemene oriëntatie wordt onderstaand nog een overzicht gegeven van waaruit het beleid tegen seksuele intimidatie bij de betrokken arbeidsorganisaties globaal genomen bestaat, en welke factoren respectievelijk personen belangrijk zijn (geweest) voor de ontwikkeling en uitvoering van dit beleid.

2.2 De onderzoeksgroep naar aspecten van beleid ten aanzien van seksuele intimidatie

Aan de gesprekspartners is gevraagd uit welke elementen het beleid bij hun arbeidsorganisatie bestaat ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie. Bij de meeste arbeidsorganisaties wordt in dit verband meer dan één aspect naar voren gebracht; bij 7 arbeidsorganisaties blijkt het beleid alleen uit één onderdeel te bestaan.

Onderstaand allereerst een overzicht van de aspecten die in dit verband zijn genoemd.

aspecten van het beleid	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als het enige aspect genoemd:
- voorlichting	34	-
- vertrouwensperso(o)n(en)	32	3
- klachtenprocedure	26	1
- klachtencommissie	21	-
- begeleidingscommissie	10	-
- beleidsverklaring	9	2
- vrouwennetwerk/werkgroep	4	1
- personeelsselectie	2	-
- werkplekinrichting	2	-
- scholing	1	-
- geen specifiek aspect	2	-

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Bij ruim tweederde van de onderzochte arbeidsorganisaties hebben voorlichtingsactiviteiten plaatsgevonden over het onderwerp. Bij al deze 34 arbeidsorganisaties blijken daarnaast echter nog andere acties tegen seksuele intimidatie op de werkplek te zijn ondernomen.

Bij tweederde van de arbeidsorganisaties is sprake van één of meer vertrouwenspersonen. Slechts bij 3 van deze bedrijven blijkt dit het enige onderdeel van het beleid te vormen.

Iets meer dan de helft van de arbeidsorganisaties heeft een op papier vastgelegde klachtenprocedure; bij 1 van deze bedrijven wordt hiermee ook (voorlopig) volstaan.

Bij 21 arbeidsorganisaties is voor de behandeling van de klachten onder andere een z.g. klachtencommissie ingesteld.

Bij 10 arbeidsorganisaties blijkt tevens sprake van een begeleidingscommissie 'seksuele intimidatie'. In de meeste gevallen functioneert deze commissie als klankbord voor de bij hen aangestelde vertrouwenspersoon.

Bij 9 arbeidsorganisaties wordt de beleidsverklaring van de werkgever expliciet genoemd als een onderdeel van hun beleid. Bij twee van deze arbeidsorganisaties blijkt dit feitelijk ook het enige element. (Bij één van de twee wordt dit als voldoende beschouwd; bij de andere is men thans bezig met het ontwikkelen van het beleid en beoordeelt men deze verklaring als een belangrijke eerste stap).

Bij 2 bedrijven wordt ook het personeelsselectiebeleid naar voren gebracht als deel uitmakend van hun beleid ter voorkoming van seksuele intimidatie op het werk. Hierbij moet men zich het volgende voorstellen: de ene onderneming weert bij de selectie van personeel diegenen "waarvan vermoed wordt dat zij van het type zijn dat zich wel eens aan seksuele intimidatie schuldig zou kunnen maken". Het andere bedrijf zoekt bij de selectie van personeel vooral "mondige" medewerkers, vanuit de veronderstelling dat dergelijke medewerkers seksuele intimidatie minder snel zal overkomen "en indien nodig wordt personeel daartoe mondig gemaakt".

Eveneens bij 2 bedrijven wordt onder andere nog 'aandacht voor de werkplekinrichting' naar voren gebracht als onderdeel van het bij hen gevoerde beleid. Dit blijkt breed te worden opgevat. Als voorbeelden worden bijvoorbeeld genoemd: de samenstelling van werkploegen, het zichtbaar zijn voor anderen, de plaatsing van het kopieerapparaat, maar ook bijvoorbeeld het begeleiden van werknemers naar de parkeergarage of de bushalte.

Bij 2 bedrijven wordt daarentegen naar aanleiding van de vraag waaruit het beleid tegen seksuele intimidatie bij hen bestaat opgemerkt dat bij hen op dit moment eigenlijk nog geen sprake is van een concrete vorm van beleid.

Bij één van deze arbeidsorganisaties was ooit een vrouwelijke beleidsmedewerker aangesteld als vertrouwenspersoon, maar na haar vertrek is deze functie "eigenlijk ongemerkt onbezet gebleven". Naar aanleiding van een onderzoek onder de vrouwelijke werknemers naar de werkbeleving, is men thans echter wel bezig met het ontwikkelen van nieuw beleid waarbij onder andere wordt gedacht aan het aanstellen van vertrouwenspersonen en het opstellen van een klachtenprocedure.

Bij het andere bedrijf komt het er op neer dat het hoofd P&O zijn secretaresses opdracht heeft gegeven in de gaten te houden en bij collega's te informeren of seksuele intimidatie voorkomt. Daarnaast informeert het hoofd P&O regelmatig bij de bedrijfsarts of deze klachten krijgt over seksuele intimidatie. Pas wanneer zou blijken dat seksuele intimidatie bij de onderneming voorkomt zal er een beleid op dit gebied worden ontwikkeld.

Worden de arbeidsorganisaties ingedeeld naar de vier meest genoemde aspecten van beleid (voorlichting, vertrouwenspersoon, klachtenprocedure en klachtencommissie), dan blijkt bij ruim een kwart van de arbeidsorganisaties al deze elementen in het gevoerde beleid aanwezig. Bij de helft van de onderzochte arbeidsorganisaties vormen twee of drie van deze elementen onderdeel van hun beleid.

beleidsvorm bij het bedrijf/de instelling	aantal bedrijven	
	(n = 48)	%
- alle vier onderdelen aanwezig; d.w.z. voorlichting, vertrouwenspersoon, klachtenprocedure en klachtencommissie	13	27%
- drie van bovengenoemde onderdelen aanwezig	7	15%
- twee van bovengenoemde onderdelen aanwezig	17	35%
- een van bovengenoemde onderdelen aanwezig	6	13%
- geen van bovengenoemde onderdelen aanwezig maar wel een ander element, nl.:		
. een werkgroep die het beleid aan het ontwikkelen is	1	2%
. een beleidsverklaring van de werkgever	2	4%
- geen van bovengenoemde onderdelen aanwezig en feitelijk ook (nog) geen ander element	2	4%

Bij de twee bedrijfstakorganisaties in het onderzoek kan het gevoerde beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie globaal genomen als volgt worden getypeerd:

Bij de ene organisatie is, als uitvloeisel van de CAO-afspraken, op centraal niveau een vertrouwenspersoon aangesteld die het bestuur gevraagd en ongevraagd adviseert bij het (verder) ontwikkelen van activiteiten op dit gebied in de branche. Daarnaast geeft deze functionaris ondersteuning aan de vertrouwenspersonen, die bij de bedrijven zijn aangesteld, en kan op verzoek van een klachtencommissie bij een bedrijf worden gevraagd om advies bij de behandeling van een klacht.

Bij de andere organisatie is, eveneens als uitvloeisel van de CAO-afspraken, op centraal niveau een werkgroep 'ongewenste intimiteiten' ingesteld en is op centraal niveau tevens sprake van een commissie 'rechtspraak'. Naast het uitvoeren van voorlichtende werkzaamheden over het onderwerp, begeleidt de werkgroep de in de bedrijven aangestelde vertrouwenspersonen. Tevens kunnen de werknemers in de betrokken branche zich zonodig rechtstreeks wenden tot deze werkgroep voor de behandeling van een klacht. Met name op dit laatste punt verschillen beide bedrijfstakorganisaties. Bij de eerdergenoemde organisatie is het namelijk (nog) niet mogelijk dat de werknemers in deze branche zich rechtstreeks kunnen wenden tot de centrale vertrouwenspersoon.

Aanleiding voor beleidsontwikkeling

Aan de gesprekspartners is onder andere gevraagd wat naar hun indruk de aanleiding is geweest om bij de arbeidsorganisatie een beleid tegen seksuele intimidatie te gaan ontwikkelen. Bij circa een kwart van de arbeidsorganisaties zijn het volgens de gesprekspartners een paar factoren geweest die gezamenlijk aanleiding vormden om een beleid op dit gebied te starten. Bij circa tweederde van de arbeidsorganisaties wordt voornamelijk één factor genoemd die de aanleiding hiertoe vormde.

Bij 6 bedrijven konden de gesprekspartners geen specifieke aanleiding aangeven, of was de aanleiding hen onbekend.

aanleiding voor beleidsvorming	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als de enige aanleiding genoemd:
- CAO-afspraken	16	8
- maatschappelijke ontwikkelingen/(onderzoeks)publicaties	14	11
- vragen van de OR/de vakbonden	8	3
- melding van klachten over seksuele intimidatie	5	3
- emancipatie- en/of positieve actie beleid	3	2
- opdracht van concern/hoofdkantoor	3	2
- vragen uit de politiek	2	2
- verwachte wetgeving	1	-
- ervaring vorige werkkring	1	-
- geen specifieke aanleiding of onbekend	6	6

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Bij 16 arbeidsorganisaties (circa een derde van de onderzochte groep) worden expliciet de CAO-afspraken naar voren gebracht als reden waarom men een beleid op dit gebied is gaan ontwikkelen. In de helft van deze gevallen blijkt daarnaast echter nog een andere factor te hebben meegespeeld zoals vragen van de OR of de vakbonden, publicaties over het onderwerp, "uitvloeisel van het emancipatiebeleid" of een melding van een klacht over seksuele intimidatie. De CAO-afspraken worden echter ook bij deze bedrijven wel als de belangrijkste 'injectie' beschouwd voor de start van het beleid.

Bij de bedrijven waarbij de CAO-afspraken volgens de gesprekspartner geen rol hebben gespeeld, wordt meestal één factor genoemd die naar hun indruk de aanleiding is geweest voor de start van een beleid tegen seksuele intimidatie. Bijvoorbeeld: een onderzoekspublikatie, een vraag van de OR, een melding van een klacht, e.d. Bij 4 ondernemingen blijkt men voornamelijk met het ontwikkelen van een beleid op dit gebied te zijn begonnen omdat het hoofdkantoor of de bestuurders van de onderneming ("vragen uit de politiek") hiertoe opdracht gaven.

Uit het voorgaande kan worden geconcludeerd dat, hoewel geen van de arbeidsorganisaties wettelijk gezien al verplicht was om een beleid tegen seksuele intimidatie te gaan voeren, bij circa 1 op de 4 bedrijven toch wel sprake is geweest van een zekere druk van buitenaf om een beleid op dit gebied te ontwikkelen (via de CAO-afspraken of omdat men hiertoe opdracht kreeg vanuit het hoofdkantoor of vanuit de politiek).

Belangrijke actoren in de beginsituatie

Aan de gesprekspartners is vervolgens gevraagd de personen/groepen te noemen die in de beginsituatie een belangrijke rol hebben gespeeld bij het ontwikkelen van het beleid bij hun arbeidsorganisatie. Hierover kan het volgende overzicht worden gegeven:

belangrijke actoren in de beginsituatie	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als de enige actor genoemd:
- management	19	1
- hoofd P&O	19	5
- OR (-leden)	14	-
- werkgroep/emancipatiecommissie en/of -medewerker	11	2
- BGD-medewerker(s)	6	-
- bedrijfsmaatschappelijk werker	5	2
- (centrale)vertrouwenspersonen	4	3
- personeelsfunctionarissen	3	-
- vakbond(s)vertegenwoordigers	3	-
- anderen (w.o. werkgeversorganisatie)	5	1
- onbekend	4	4

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Bij circa tweederde van de arbeidsorganisaties in het onderzoek blijken meerdere personen/groepen betrokken te zijn geweest bij de ontwikkeling van het beleid. Bijvoorbeeld: het managementteam geeft opdracht aan de afdeling Personeelszaken om het voorgenomen beleid in een nota verder uit te werken. Of: naar aanleiding van vragen van de OR wordt door het management een werkgroep ingesteld om een beleid op dit gebied te ontwikkelen.

Bij circa een derde van de arbeidsorganisaties is het daarentegen voornamelijk één persoon geweest die het beleid bij het bedrijf heeft ontwikkeld. Bij de meeste van hen was dit het hoofd P&O; bij een paar arbeidsorganisaties is voornamelijk de reeds aangestelde vertrouwenspersoon, de bedrijfsmaatschappelijk werker of een emancipatiecommissie verantwoordelijk geweest voor het ontwikkelen van het beleid.

Nadere analyse laat in dit verband nog zien dat bij de onderzochte arbeidsorganisaties het management vooral een actieve rol in de beginsituatie heeft gehad wanneer de aanleiding voor het voeren van een beleid voortkwam uit de CAO-afspraken of naar aanleiding van een klacht over seksuele intimidatie. Hetzelfde kan worden gezegd wanneer de OR en/of de vakbondsvertegenwoordigers worden gezien als belangrijke actoren in de beginsituatie. Ook dan vormde de CAO-afspraken of een klacht bij het bedrijf over seksuele intimidatie meestal de aanleiding om een beleid op dit gebied te gaan ontwikkelen.

Verdere ontwikkeling en uitvoering

Op de vraag welke personen/groepen vooral een belangrijke inbreng hebben bij de verdere ontwikkeling en uitvoering van het beleid bij de arbeidsorganisatie, wordt door de gesprekspartners het volgen-

de naar voren gebracht.

Bij 10 arbeidsorganisaties stelden de gesprekspartners dat het beleid bij hen (nog) niet zodanig verder was ontwikkeld of uitgevoerd dat zij al personen of instanties konden noemen die hierbij een belangrijke rol spelen. (Bij vier van deze bedrijven is echter wel een vertrouwenspersoon aangesteld). Verder wisten 3 andere gesprekspartners geen antwoord te geven op deze vraag.

Bij circa driekwart van de arbeidsorganisaties kon hierover daarentegen wel een beeld worden gegeven. Hieruit blijkt het volgende.

Bij de meeste van deze arbeidsorganisaties blijken het dezelfde personen/groepen te zijn die ook al bij de activiteiten voor de start van het beleid betrokken waren. Uitzonderingen hierop vormen echter het management (nog slechts bij 6 bedrijven in dit verband genoemd), de OR en/of vakbondsvertegenwoordigers (nog slechts bij 5 bedrijven genoemd) en in mindere mate de hoofden P&O (nog slechts bij 9 arbeidsorganisaties genoemd). Bij de meeste arbeidsorganisaties blijken het dus vooral vertrouwenspersonen, personeelsfunctionarissen, werkgroepen en leden van klachtencommissies te zijn die bij de verdere ontwikkeling en uitvoering van het beleid zijn betrokken.

Bij 5 bedrijven wordt daarentegen naar voren gebracht dat feitelijk slechts één persoon bij de arbeidsorganisatie zich bezighoudt met de uitvoering van het beleid. Of alleen de vertrouwenspersoon, de bedrijfsmaatschappelijk werker, of het hoofd P&O. Dit blijkt echter geenszins in te houden dat er bij deze bedrijven sprake is van een zeer beperkt beleid. Slechts bij één van deze arbeidsorganisaties is men de aanstelling van een vertrouwenspersoon en een klachtenprocedure nog aan het voorbereiden; bij de andere 4 is minimaal al een vertrouwenspersoon aanwezig en is daarnaast aan het personeel de nodige voorlichting gegeven over het onderwerp.

Weerstanden

Aan de gesprekspartners is in dit verband tevens gevraagd of men bij de arbeidsorganisatie weerstanden heeft ondervonden bij de ontwikkeling en/of uitvoering van het beleid. Bij circa een kwart van de arbeidsorganisaties (13 bedrijven) blijkt hiervan sprake te zijn geweest. Wordt hierbij gekeken naar wat de aanleiding bij deze arbeidsorganisaties is geweest om over te gaan tot een beleid tegen seksuele intimidatie, dan blijken het voornamelijk bedrijven te zijn waarbij min of meer 'van buitenaf' druk is uitgeoefend om een beleid op dit terrein te gaan ontwikkelen (via de CAO-afspraken of omdat het een opdracht was van het hoofdkantoor of vanuit de politiek). Daarnaast zijn het vrijwel allemaal arbeidsorganisaties waarbij er naar wordt gestreefd om alle vier z.g. hoofdelementen in het beleid op te nemen; dat wil zeggen, er wordt over het onderwerp voorlichting gegeven en er komt een vertrouwenspersoon, een klachtenprocedure en/of een klachtencommissie.

De ondervonden weerstanden hadden meestal te maken met (aanvankelijke) desinteresse bij zowel het midden-management als bij het hoger management wanneer 'van buitenaf' druk is uitgeoefend om beleid te gaan ontwikkelen. Vaak werd dan getwijfeld aan de noodzaak van beleid waarbij werd gewezen op het ontbreken van klachten. Bij een paar bedrijven werden lacherigheid en vervelende grapjes genoemd als uiting van weerstand bij de leidinggevenden tegen een beleid op dit gebied. En bij één bedrijf werd seksuele intimidatie volgens de gesprekspartner door het management 'afgedaan' als een typisch werknemersonderwerp: "Pas toen het over de bevoegdheden van een aan te stellen vertrouwenspersoon ging, raakte het management betrokken en ging daar moeilijk over doen".

Bij één arbeidsorganisatie werd daarentegen naar voren gebracht dat niet het management maar juist

de OR de grootste tegenstander was van een beleid op dit terrein bij de organisatie.

Bij vrijwel alle betrokken arbeidsorganisaties hebben deze weerstanden er echter niet toe geleid dat het beleid, zoals dit was voorgenomen, nog niet kon worden ontwikkeld. Bij de meeste is inmiddels al minimaal een vertrouwenspersoon en/of klachtencommissie aanwezig en is voorlichting over het onderwerp aan het personeel gegeven.

Bij 4 arbeidsorganisaties hebben de ondervonden weerstanden hooguit een zekere vertraging opgeleverd bij de ontwikkeling en uitvoering van het voorgenomen beleid.

De rol van de Ondernemingsraad en van het management in het algemeen

In het interview is steeds nagegaan wat naar de indruk van de gesprekspartner nu vooral de rol is (geweest) van de Ondernemingsraad en het management bij de totstandkoming, ontwikkeling en/of uitvoering van het beleid. Hierover kan het volgende beeld worden geschetst.

Als belangrijke actor in de beginsituatie werd, zoals reeds eerder vermeld, de Ondernemingsraad bij 14 bedrijven genoemd. Al met al heeft bij 27 arbeidsorganisaties (ruim de helft van de onderzoeksgroep) de OR volgens de gesprekspartner op een of andere wijze een betekenisvolle rol gespeeld bij de totstandkoming, ontwikkeling en/of de vormgeving van het beleid. Uit onderstaand overzicht blijkt dat dit in de meeste gevallen vooral bij de ontwikkeling van het beleid is geweest. Bij de uitvoering van het beleid (bewaking van de voortgang, benoeming van de vertrouwenspersoon en/of klachtencommissie) blijkt de OR nog slechts bij circa 5 van de onderzochte bedrijven actief betrokken te zijn.

rol en betrokkenheid van de Ondernemingsraad bij het beleid; bij welk onderdeel/in welk stadium?	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als de enige rol genoemd:
- start van de beleidsontwikkeling	13	9
- bijdrage aan de vormgeving van het beleid	6	4
- instemming met het geformuleerde beleid	5	4
- samenstelling klachtencommissie	4	3
- (instemming met) benoeming vertrouwenspersoon	2	-
- bewaking van de voortgang	2	1
- geen rol/betrokkenheid	21	21

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Min of meer hetzelfde kan worden opgemerkt ten aanzien van de rol van het management bij de arbeidsorganisaties. Als belangrijke actor in de beginsituatie werd het management reeds bij 19 bedrijven genoemd. Al met al is bij de helft van de onderzochte arbeidsorganisaties het management volgens de gesprekspartner betrokken geweest bij de ontwikkeling en/of de uitvoering van het beleid. Bij driekwart van deze arbeidsorganisaties voornamelijk bij de totstandkoming; bijvoorbeeld in de vorm van het afgeven van een beleidsverklaring, het aanstellen van een vertrouwenspersoon en/of het beschikbaar stellen van de nodige faciliteiten. Bij de uitvoering van het beleid blijkt het management slechts bij 6 bedrijven een duidelijke rol te spelen. Bijvoorbeeld doordat men mede betrokken is bij

de behandeling van klachten, door alert te reageren op aanstootgevende posters, zich regelmatig te laten informeren door de vertrouwenspersoon en/of door bijvoorbeeld nadrukkelijk aanwezig te zijn bij voorlichtingsbijeenkomsten die voor het personeel worden georganiseerd.

rol en betrokkenheid van het management bij het beleid; bij welk onderdeel/in welk stadium?	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als de enige rol genoemd:
- aanstelling vertrouwenspersoon	7	2
- beleidsverklaring	6	4
- beschikbaar stellen faciliteiten	6	3
- klachtenbehandeling/-oplossing	5	5
- verwijderen van aanstootgevende posters	3	2
- regelmatige evaluatie met de vertrouwenspersoon	2	1
- geven van voorlichting	2	2
- tonen van een hoogstaande moraal en overeenkomstig gedrag	1	-
- geen rol/betrokkenheid	23	23

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Wordt in dit verband tenslotte bekeken bij welke vormen van beleid de OR en het management met name betrokken zijn (geweest), dan kan het volgende worden opgemerkt.

Bij die arbeidsorganisaties waarbij minimaal een vertrouwenspersoon en klachtenprocedure of klachtencommissie aanwezig is, hebben in de meeste gevallen zowel het management als de OR een rol gespeeld bij de totstandkoming van het beleid.

Bij die arbeidsorganisaties waarbij alle vier z.g. hoofdelementen in het beleid aanwezig zijn (dat wil zeggen, er is voorlichting gegeven, er is een vertrouwenspersoon, en er is een klachtenprocedure en een klachtencommissie) is vrijwel altijd sprake van een duidelijke betrokkenheid van met name het management bij de totstandkoming van het beleid.

In hoofdstuk 7, waarin de ervaringen met het beleid zullen worden samengevat, zal nog nader worden ingegaan op de vraag in hoeverre bij de arbeidsorganisaties een actieve inbreng van de OR en het management ook wordt beschouwd als één van de randvoorwaarden voor een effectief beleid ter preventie en bestrijding van seksuele intimidatie.

In de komende hoofdstukken wordt eerst nader ingegaan op de onderdelen die in het beleid kunnen worden onderscheiden zoals: voorlichting geven, een vertrouwenspersoon aanstellen, een klachtenprocedure en een klachtencommissie instellen. Daarna worden (in hoofdstuk 6) de arbeidsorganisaties ingedeeld naar de mate waarin in hun beleid sprake is van deze onderdelen en wordt tevens ingegaan op de minstens 118 meldingen over seksuele intimidatie die er bij deze arbeidsorganisaties de afgelopen twee jaar in totaal zijn geweest.

3 Voorlichtingsactiviteiten

3.1 Inleiding

In 1989 heeft de toenmalige Stichting Handen Thuis, op basis van de ervaringen die men in de loop der tijd had opgedaan, voor bedrijven een brochure opgesteld met praktische aanwijzingen en adviezen voor het ontwikkelen van een effectief beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie op het werk. Hoewel hierin wordt opgemerkt dat er niet één enig juiste vorm van beleid is die in ieder bedrijf zou moeten worden ingevoerd, wordt wel gesteld dat een effectief beleid op dit gebied een aantal onmisbare elementen bevat. Genoemd worden in dit verband:

- voorlichtingsactiviteiten;
- één of meer vertrouwenspersonen; en
- een klachtenprocedure en een klachtencommissie.

In het vorige hoofdstuk is weergegeven in hoeverre bovengenoemde elementen reeds onderdeel vormen van het beleid bij de onderzochte arbeidsorganisaties. In dit en de volgende twee hoofdstukken zal op ieder element afzonderlijk worden ingegaan. Dat wil zeggen, in dit hoofdstuk zal nader worden beschreven welke voorlichtingsactiviteiten bij de arbeidsorganisaties hebben plaatsgevonden en welke ervaringen men daarmee heeft opgedaan. In hoofdstuk 4 zal uitgebreid worden ingegaan op de ervaringen met het aanstellen van een vertrouwenspersoon en in hoofdstuk 5 zullen de ervaringen worden belicht met een klachtenprocedure en een klachtencommissie.

3.2 De uitgevoerde voorlichtingsactiviteiten

Bij de twee bedrijfstakingorganisaties in het onderzoek zijn op het gebied van de voorlichting de afgelopen jaren de volgende activiteiten ontplooid.

Bij de ene bedrijfstakingorganisatie is de voorlichting naar de bedrijven tot nu toe uitsluitend verlopen via het eigen mededelingenblad. Door middel van een artikel is daarin uiteengezet welke afspraken indertijd in de CAO zijn gemaakt ten aanzien van een beleid tegen seksuele intimidatie bij de bedrijven (ieder bedrijf heeft zich toen verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen); en welke regelingen daarvoor op bedrijfstoniveau zouden worden, en inmiddels ook zijn, getroffen (een centrale vertrouwenspersoon en een klachtenregeling). De thans gegeven voorlichting beschouwt men als een eerste stap; mede omdat men vermoedt dat het mededelingenblad nog lang niet alle bedrijven bereikt. Via het overleg dat regelmatig plaatsvindt tussen de centrale vertrouwenspersoon en de vertrouwenspersonen in de bedrijven heeft men, wat betreft de voorlichting binnen de bedrijven, de indruk dat die tot nu toe alleen heeft plaatsgevonden bij die bedrijven waar de vertrouwenspersoon "al een poot aan de grond heeft gekregen".

Bij de andere bedrijfstakingorganisatie in het onderzoek is allereerst voor de leden van de op centraal niveau ingestelde werkgroep 'ongewenste intimiteiten' een voorlichtingsdag door een extern deskundige georganiseerd. Deze werkgroep probeert sindsdien onder andere door regelmatig over het onderwerp te publiceren, het werkklimaat bij de bedrijven te beïnvloeden. Zo zijn de vakbondsleden

indertijd via het vakbondsblad op de hoogte gebracht van de CAO-afspraken en wordt thans in dit blad met een zekere regelmaat aandacht aan het onderwerp geschonken. Daarnaast zijn destijds, bij de totstandkoming van de regelingen, door de bedrijfstakorganisatie folders en affiches gemaakt ter verspreiding onder alle werknemers in de sector. Tevens worden ieder jaar alle Ondernemingsraden geïnformeerd. Zij worden dan gewezen op de regelingen en aangespoord om, waar dat nog niet is gebeurd, bij de werkgever aan te dringen op een klachtenregeling en een vertrouwenspersoon.

Wordt gekeken naar de activiteiten bij de onderzochte bedrijven/instellingen op het gebied van voorlichting, dan kan het volgende beeld worden gegeven.

Allereerst een overzicht van het aantal arbeidsorganisaties waarbij inmiddels voorlichtingsactiviteiten zijn ontplooid en in welke vorm(en) die voorlichting is gegeven.

soort voorlichtingsactiviteiten	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als de enige voorlichtings- activiteit genoemd:
- artikel in personeelsblad	18	6
- circulaire/folder/(nieuws)brief	15	1
- bijeenkomsten voor bepaalde groepen personeel	7	-
- werkoverleg	6	-
- voorlichtingsbijeenkomst/personeelsvergadering	5	4
- film/video	4	1
- CAO-boekje	3	1
- individuele gesprekken ("mensen er persoonlijk op aanspreken")	3	3
- introductieboekje voor nieuw personeel	2	-
- jaarrede/-verslag	2	-
- affiches	1	-
- (nog) geen voorlichting plaatsgevonden	14	14

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Zoals in paragraaf 2.2 reeds is opgemerkt, maakt bij ruim tweederde van de onderzoeksgroep (34 arbeidsorganisaties) onder andere het geven van voorlichting onderdeel uit van het bij hen gevoerde beleid tegen seksuele intimidatie. Bij de andere 14 arbeidsorganisaties hebben (nog) geen voorlichtingsactiviteiten over het onderwerp plaatsgevonden. Een aantal van hen merkt hierover op dat men daaraan simpelweg nog niet is toegekomen omdat het beleid eerst nog verder moet worden ontwikkeld of pas onlangs duidelijker gestalte heeft gekregen door de aanstelling van een vertrouwenspersoon. Bij een paar andere bedrijven -waarbij meestal wel al sprake is van een vertrouwenspersoon of klachtenprocedure-, vindt men voorlichting over seksuele intimidatie daarentegen niet nodig "want er zijn geen problemen op dit gebied bij de organisatie" of heeft men een zeer uitgesproken mening waarom men dit niet geeft. Zo wordt bijvoorbeeld bij een paar bedrijven voorlichting over seksuele intimidatie overbodig geacht omdat de zaken zo evident zijn dat voorlichting wel eens storend of averechts zou kunnen werken: "je gaat ook niet in een reglement zetten dat boeren aan tafel onfat-

soenlijk is".

Keren we terug naar de (34) arbeidsorganisaties waarbij wel voorlichtingsactiviteiten zijn ontplooid - in vrijwel alle gevallen naast activiteiten zoals het aanstellen van een vertrouwenspersoon, een klachtencommissie en/of het opstellen van een klachtenprocedure - dan blijken de meeste hiervoor gebruik te hebben gemaakt van het personeelsblad en/of hiervoor een aparte folder te hebben opgesteld. Circa de helft van de betrokken arbeidsorganisaties heeft daarnaast echter ook nog op een andere wijze voorlichting gegeven. Door bijvoorbeeld tevens voorlichtingsbijeenkomsten te organiseren voor bepaalde groepen personeelsleden, het onderwerp te laten bespreken in het werkoverleg, het beleid weer te geven in het introductieboekje voor nieuw personeel of op te nemen in het jaarverslag, e.d..

Wordt gevraagd aan welke personen zoal voorlichting is gegeven en door wie deze voorlichting is verzorgd, dan kan het volgende beeld worden geschetst.

Bij 2 bedrijven is de voorlichting uitsluitend bestemd geweest voor de bij het bedrijf werkzame vrouwen. Bij 2 andere bedrijven worden "alleen degenen voor wie dat nodig kan zijn" in een persoonlijk gesprek op het gevoerde beleid geattendeerd en bij weer een ander bedrijf wordt uitsluitend met nieuw personeel over het onderwerp gesproken en benadrukt dat zij eventuele problemen op dit gebied "niet moeten opzouten" maar moeten melden bij hun chef.

Het voorgaande houdt in dat bij verreweg de meeste van de betrokken arbeidsorganisaties aan het gehele personeel voorlichting over het onderwerp is gegeven. Bij een aantal bedrijven wordt er daarnaast ook expliciet op gelet dat nieuw personeel wordt voorgelicht over het beleid dat bij het bedrijf wordt gevoerd tegen seksuele intimidatie en/of is tevens sprake geweest van specifieke voorlichting over het onderwerp voor bijvoorbeeld de leidinggevenden. Zo is bij één van de twee concerns in het onderzoek een aparte training hierover gegeven aan de hoofden P&O bij de verschillende vestigingen. Bij drie bedrijven wordt in dit verband tevens nog naar voren gebracht dat bij hen ook 'derden' zoals uitzendkrachten en vaste leveranciers, via bijvoorbeeld een nieuwsbrief op het mededelingenbord op het gevoerde beleid worden geattendeerd.

Tenslotte kan in dit kader nog worden opgemerkt dat bij de meeste arbeidsorganisaties de voorlichting blijkt te zijn verzorgd door de vertrouwenspersoon en/of door het management. Bij 2 bedrijven heeft men hiervoor tevens een extern deskundige ingeschakeld.

	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als enige antwoord gegeven:
voorlichting bestemd voor:		
- gehele personeel	29	16
- nieuw personeel	9	1
- leidinggevenden	4	-
- management/hoofden P&O	3	-
- vrouwen	3	2
- individuele werknemers	2	2
- derden (bv. uitzendkrachten, leveranciers)	3	-
- OR-leden	1	-
- niet van toepassing; (nog) geen voorlichting gegeven	14	
voorlichting gegeven door:		
- (centrale) vertrouwenspersoon	16	7
- directie/management	13	11
- hoofden P&O	6	5
- leidinggevenden	3	-
- externe deskundige	2	-
- vakbonden	1	-
- bedrijfsarts	1	-
- niet van toepassing; (nog) geen voorlichting gegeven	14	

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Op de vraag aan de gesprekspartners of men denkt dat de gegeven voorlichting succesvol is geweest, wordt door circa de helft bevestigend geantwoord. Door een paar wordt hierbij echter wel de kanttekening geplaatst: "voorzover je het ontbreken van klachten als een indicatie voor goede voorlichting mag beschouwen".

Bij 5 bedrijven is men daarentegen minder positief in het oordeel over de gegeven voorlichting. Zij vermoeden dat veel informatie ongelezen wordt weggegooid ("veel leesvoer en papier is eigenlijk geen goed medium") of betreuren het dat de voorlichting beperkt is geweest (alleen het bekendmaken van de klachtenregeling) en/of slechts eenmalig.

Bij de overige arbeidsorganisaties waarbij voorlichtingsactiviteiten hebben plaatsgevonden, heeft men hierover nog geen uitgesproken mening. Vaak betreft dit arbeidsorganisaties waarbij de voorlichting tot nu toe voornamelijk heeft bestaan uit een mededeling in het personeelsblad of op het prikbord dat men bij het bedrijf een beleid tegen seksuele intimidatie gaat voeren.

succesfactoren bij de gegeven voorlichting	genoemd door de bedrijven: (n = 48)	als de enige factor genoemd:
- geregelde herhaling	7	3
- voorlichting aan kleine/specifieke groepen	6	3
- geregelde evaluatie van de voorlichting	3	-
- getrapte voorlichting (en door leidinggevend)	2	1
- thuissturen voorlichtingsmateriaal	2	1
- voorlichting door externe deskundige	3	3
- persoonlijke benadering	2	1
- voorlichting aan alle werknemers	1	1
- herkenbare, aansprekende voorlichting	1	-
- geen succesfactoren te noemen; voorlichting volgens respondent niet succesvol geweest	5	
- geen mening; niet bekend of de voorlichting succesvol is geweest	11	
- n.v.t.; geen voorlichting gegeven	14	

* meer antwoorden mogelijk geweest

Als belangrijke factoren voor hun succesvolle voorlichting worden door de betrokken arbeidsorganisaties met name gezien het feit dat men regelmatig publiciteit aan het onderwerp blijft geven en/of de voorlichtingsbijeenkomsten heeft georganiseerd voor specifieke groepen personeelsleden of steeds in kleine groepjes. Zo wordt bijvoorbeeld opgemerkt dat de voorlichtingsbijeenkomst voor uitsluitend vrouwen succesvol is geweest omdat "hierdoor serieus over de zaak kon worden gesproken en eventuele lacherigheid kon worden voorkomen". Het bespreken van het onderwerp in kleine groepen wordt vooral succesvol beschouwd vanwege het feit dat men de mensen veel directer en persoonlijker kon benaderen alsmede op hun eigen verantwoordelijkheden in deze kon wijzen. "Doe er niet ingewikkeld over en spreek mensen op hun eigen verantwoordelijkheid aan. Door dit in groepjes te doen kan er daarnaast een zekere sociale controle ontstaan". Hierbij wordt echter wel opgemerkt dat een dergelijke voorlichtingsvorm waarschijnlijk alleen mogelijk zal zijn in kleine ondernemingen.

Bij een paar bedrijven wordt ingeschat dat (ook) het sturen van het voorlichtingsmateriaal naar het huisadres van de werknemers belangrijk is geweest. Men heeft de indruk dat dit in veel gevallen tot discussie in huiselijke kring heeft geleid. Bij de arbeidsorganisaties waarbij voor een "getrapte" voorlichting is gekozen waarin met name de leidinggevend actief betrokken zijn, schat men eveneens in dat dit een goede keuze is geweest en zou men het andere arbeidsorganisaties ook zeker aan willen bevelen. Deze vorm van voorlichten kan als volgt worden toegelicht:

"Het gehele management en alle leidinggevend hebben een training van één dagdeel van een externe deskundige gehad. De leidinggevend hebben aan de werknemers vervolgens een folder uitgereikt over het voorgenomen beleid ter preventie en bestrijding van seksuele intimidatie. Dit gebeurde in het werkoverleg. Van de leidinggevend werd verwacht dat zij hierbij een verhaal hadden waarin het standpunt tegen seksuele intimidatie werd toegelicht en onderstreept. Hierdoor verklaren zij achter het geformuleerde beleid te staan en bereid te zijn tot het horen van problemen. Bij de management-

cursussen vindt ook nog een terugkoppeling plaats; dat wil zeggen, er wordt dan besproken hoe de voorlichting aan het personeel is verlopen en of er zich nog problemen hebben voorgedaan."

Bij de twee bedrijfstakorganisaties tenslotte is men bij de ene organisatie aanmerkelijk positiever over de tot nu toe gegeven voorlichting dan bij de andere. Zoals reeds eerder opgemerkt wordt bij de ene bedrijfstakorganisatie vermoed dat de (eenmalige) voorlichting via het eigen blad nog lang niet alle bedrijven in de sector heeft bereikt. Bij de andere bedrijfstakorganisatie daarentegen heeft men de indruk dat met name de regelmatige informatievoorziening naar onder andere de vakbonden en de Ondernemingsraden thans haar vruchten gaat afwerpen: "het taboe verdwijnt en de regelingen die zijn getroffen blijken meer en meer bekend. Met name de laatste jaren wordt er met een zekere regelmaat een beroep op gedaan".

Op grond van het voorgaande kan worden geconcludeerd dat vooral als belangrijke voorwaarden voor een succesvolle voorlichting worden gezien aspecten zoals: het onderwerp regelmatig onder de aandacht brengen en een directe en min of meer persoonlijke benadering van de mensen waarbij aan hen tevens de houding van het management ten aanzien van het voorkomen van seksuele intimidatie op het werk duidelijk wordt gemaakt.

4 De vertrouwenspersonen

4.1 Inleiding

In paragraaf 2.2 is reeds aangegeven dat bij tweederde van de onderzochte arbeidsorganisaties (32 bedrijven) een vertrouwenspersoon is aangesteld.

Bij de twee bedrijfstakorganisaties in het onderzoek is, zoals reeds eerder opgemerkt, bij beide op centraal niveau een vertrouwenspersoon of een werkgroep 'ongewenste intimiteiten' aanwezig die onder andere tot taak heeft de bij de bedrijven aangestelde vertrouwenspersonen zonodig te ondersteunen.

Bij de 16 bedrijven die geen vertrouwenspersoon hebben aangesteld wordt bij een paar naar voren gebracht dat hun beleid nog niet zo ver gevorderd is, maar dat zij in de nabije toekomst wel zullen overgaan tot het benoemen van een dergelijke functionaris en mogelijk ook een klachtenprocedure. Bij de overige bedrijven wordt aangegeven dat een vertrouwenspersoon in hun bedrijf niet nodig is omdat er een beroep kan worden gedaan op een klachtenregeling en/of omdat er geen klachten bij het bedrijf zijn.

In dit hoofdstuk wordt nader ingaan op de ervaringen bij de 32 arbeidsorganisaties die in het kader van hun beleid tegen seksuele intimidatie één of meer vertrouwenspersonen hebben aangesteld.

Bij 3 van deze bedrijven vormt de aanstelling van een vertrouwenspersoon (tot nu toe) het enige onderdeel van hun beleid op dit gebied. Bij de andere arbeidsorganisaties heeft daarnaast ook voorlichting over het onderwerp plaatsgevonden en is bij circa de helft tevens sprake van een klachtenprocedure en/of een klachtencommissie.

4.2 De aangestelde vertrouwenspersonen

Onderstaand wordt allereerst een beeld gegeven van het aantal vertrouwenspersonen dat bij de 32 betrokken bedrijven is aangesteld en welke personen men daarvoor heeft benoemd.

Bij de meeste bedrijven is één vertrouwenspersoon aangesteld om de reden dat dit voldoende werd geacht vanwege de geschatte omvang van de problemen in het bedrijf. Eénmaal wordt hieraan nog toegevoegd dat de benoeming van één vertrouwenspersoon ook het "maximaal haalbare" was vanwege het ontbreken van daadwerkelijke klachten over seksuele intimidatie. De kleinere arbeidsorganisaties (minder dan 200 werknemers) in het onderzoek, hebben nooit meer dan één vertrouwenspersoon aangesteld.

	aantal bedrijven (n = 32)	aantal werknemers in het bedrijf/de instelling:			
		< 200	200-500	500-1000	> 1000
aantal vertrouwenspersonen per bedrijf:					
- één vertrouwenspersoon	24	9	7	2	6
- twee vertrouwenspersonen	5	-	1	2	2
- drie vertrouwenspersonen	1	-	-	-	1
- vier vertrouwenspersonen	1	-	-	-	1
- elf vertrouwenspersonen	1	-	-	-	1
vertrouwensperso(o)n(en) actief:					
- minder dan twee jaar	8	2	3	1	2
- tussen de twee en vier jaar	21	7	5	3	6
- langer dan vier jaar	3	-	-	-	3

Bij de 5 arbeidsorganisaties waarbij twee vertrouwenspersonen zijn aangesteld blijkt dit bij 4 van de 5 voornamelijk om 'praktische' redenen te zijn gedaan. Door de betrokken gesprekspartners wordt namelijk naar voren gebracht dat hiertoe besloten is omdat men bij klachten over seksuele intimidatie waarschijnlijk gemakkelijker op een sexe-genoot zal afstappen "en niet alleen vrouwen maar ook mannen geconfronteerd kunnen worden met seksuele intimidatie". Om deze reden heeft men bij het bedrijf zowel een vrouwelijke en een mannelijke vertrouwenspersoon aangesteld. Bij één arbeidsorganisatie heeft men daarentegen twee vrouwelijke vertrouwenspersonen aangesteld. Qua aantal of geslacht is dit echter geen bewuste keuze is geweest. Na de benoeming van de ombudsfunctionaris tot vertrouwenspersoon "vond de politiek dat de al aanwezige bedrijfsmaatschappelijk werkster ook vertrouwenspersoon moest worden en dat was toevallig eveneens een vrouw. Zou het een man zijn geweest, dan was hij ook vertrouwenspersoon geworden".

Eén bedrijf heeft drie vertrouwenspersonen. Dit aantal vloeit onder andere voort uit de taken van de vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon licht bij klachten, wanneer het slachtoffer dit wenst, een andere vertrouwenspersoon, die de dader terzijde staat, in. De derde vertrouwenspersoon kan dan, indien nodig, als onafhankelijke bemiddelen.

Bij de bedrijven met meer dan drie vertrouwenspersonen liggen weer andere praktische redenen hieraan ten grondslag. Het desbetreffende aantal is gelijk aan het aantal diensten of districten bij de betrokken bedrijven.

Bij de meeste arbeidsorganisaties zijn de vertrouwenspersonen langer dan twee jaar actief. Uit de tabel blijkt dat met name de grotere bedrijven langer ervaring hebben met vertrouwenspersonen.

Vrouwelijke en mannelijke vertrouwenspersonen

Bij vrijwel alle arbeidsorganisaties is de vertrouwenspersoon een vrouw. Bij de meeste wordt als de belangrijkste reden hiervoor gegeven het onderwerp seksuele intimidatie: "omdat vrouwen vaker slachtoffer zullen zijn van seksuele intimidatie en in dat geval gemakkelijker op een vrouw zullen afstappen".

Bij vier bedrijven heeft men om dezelfde reden er tevens voor gezorgd dat mannelijke slachtoffers bij een man over seksuele intimidatie kunnen klagen. Bij deze bedrijven is bijvoorbeeld de regeling getroffen dat in dergelijke gevallen een beroep kan worden gedaan op een mannelijke bedrijfsarts of op een mannelijk lid van de klachtencommissie. Om dezelfde reden overwegen een paar andere bedrijven eveneens om in de toekomst ook mannelijke vertrouwenspersonen aan te stellen. In dit verband kan nog worden opgemerkt dat bij één van de concerns in het onderzoek dit punt onderdeel uitmaakt het centraal geformuleerde beleid. Dat wil zeggen, het aanstellen van niet alleen een vrouwelijke maar ook een mannelijke vertrouwenspersoon is de vestigingen door het hoofdkantoor opgedragen.

Bij twee bedrijven is de enige vertrouwenspersoon een man. Bij beide is dit echter geen bewuste keuze geweest. De functie waaraan de vertrouwensfunctie is gekoppeld (bedrijfsmaatschappelijk werker) wordt toevallig door een man vervuld.

Hoofdfunctie van de betrokken vertrouwenspersonen

Voor alle vertrouwenspersonen bij de onderzochte bedrijven geldt dat zij de vertrouwensfunctie naast (of in plaats van een deel van) hun normale werkzaamheden uitoefenen. Uit onderstaande tabel blijkt dat bij de meeste bedrijven een personeelsfunctionaris of een kaar tot vertrouwenspersoon is benoemd. Dit blijkt niet alleen het geval wanneer slechts één vertrouwenspersoon is aangesteld. Ook bij de 8 arbeidsorganisaties waarbij meer vertrouwenspersonen aanwezig zijn, is bij de meeste sprake van onder andere een personeelsfunctionaris en iemand vanuit de bedrijfsgezondheidszorg die de vertrouwensfunctie erbij heeft gekregen.

Slechts bij een paar bedrijven hebben de aangestelde vertrouwenspersonen een geheel andere hoofdfunctie. Bijvoorbeeld bij twee van de zes vervoersbedrijven in het onderzoek waar uitsluitend een aantal chauffeurs als vertrouwenspersoon is benoemd.

hoofdfunctie vertrouwenspersonen	genoemd door de bedrijven:* (n = 32)	is de enige vertrouwenspersoon:
- personeelsfunctionaris	12	8
- kaar	15	10
- chauffeur	2	-
- secretaresse/management-assistent/adm. medewerker	4	2
- bedrijfsarts	3	1
- bedrijfsverpleegkundige	1	1
- beleidsmedewerker/OR-lid	1	-
- emancipatie-medewerker	1	1
- ombudsfunctionaris	1	-
- psychologisch-assistent	1	1

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Interne en externe vertrouwenspersonen

Bij 7 arbeidsorganisaties is voor de functie van vertrouwenspersoon iemand van 'buiten' aangesteld; in alle gevallen een medewerker van de Bedrijfsgezondheidsdienst (een bedrijfsarts, kaar of een bedrijfsverpleegkundige). Bij 5 van deze bedrijven is deze functionaris ook de enige vertrouwenspersoon voor de werknemers. Bij deze bedrijven heeft men daar niet, zoals bij de andere twee, alleen bewust voor gekozen vanwege de achtergrondopleiding van een dergelijke functionaris, maar met name "om de nodige onafhankelijkheid te waarborgen; er voor te zorgen dat de vertrouwensfunctie buiten de hiërarchie kan worden uitgeoefend". Ook wel verwoordt met: "omdat de vertrouwenspersoon dan min of meer buiten het bedrijf staat hetgeen de vertrouwelijkheid ten goede komt". (Eén van de betrokken vertrouwenspersoon vermoedt echter dat het juist een drempel kan zijn dat hij niet in de onderneming werkt maar bij een externe BGD). Bij één van deze bedrijven wordt in dit verband ook nog als voordeel van een externe vertrouwenspersoon genoemd het feit dat deze reeds rechtsbescherming geniet zodat dat niet meer hoeft te worden geregeld.

Tegenover bovengenoemde voordelen van een externe vertrouwenspersoon staan evengoed argumenten die pleiten voor het aanstellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf (een z.g. interne vertrouwenspersoon). Argumenten zoals bijvoorbeeld de gemakkelijke aanspreekbaarheid omdat men op het werk zelf aanwezig is, het thuis zijn in de cultuur van het bedrijf, de mogelijkheden om gebruik te maken van de informele contacten die men binnen het bedrijf heeft, e.d. Een nadeel van een interne vertrouwenspersoon zou daarentegen weer kunnen zijn dat de hoofdfunctie van de betrokkene conflicteert met de vertrouwensfunctie. Dat wil zeggen, de hoofdfunctie van de betrokken vertrouwenspersoon wordt door de werknemers als te bedreigend, of als bijvoorbeeld een te hoge drempel ervaren om zo iemand in vertrouwen te nemen. (Het punt van de hiërarchische verhoudingen dat bij de bedrijven met uitsluitend een externe vertrouwenspersoon met name is benadrukt als de reden waarom men voor een vertrouwenspersoon buiten het bedrijf heeft gekozen).

Bij de vraag naar de eigenlijke functie van de aangestelde vertrouwensperso(o)n(en), is dit punt steeds aan de orde gesteld. Geen van de betrokken gesprekspartners had de indruk dat de hoofdfunctie van de bij hen aangestelde interne vertrouwenspersoon knelpunten opleverde met specifiek de vertrouwensfunctie. Bij 6 bedrijven worden in dit verband hooguit problemen genoemd die meer in het praktische vlak liggen. Zo heeft bij 1 bijvoorbeeld de werkdruk in de eigenlijke functie tot gevolg dat men nauwelijks tijd voor de vertrouwensfunctie vrij kan maken. En bij de andere 5, waarbij in alle gevallen sprake is van een kaar als vertrouwenspersoon, wordt het punt naar voren gebracht dat ook de dader een beroep moet kunnen doen op de kaar: "en ik merk dat sommige daders me nu ontlopen". Bij 4 van de 5 heeft men dit probleem reeds opgelost door meer vertrouwenspersonen aan te stellen of te regelen dat men, in het geval dat zowel het slachtoffer als de dader een beroep op de betrokkene doet, de dader naar een ander doorverwijst.

Bij verreweg de meeste arbeidsorganisaties heeft men, zoals reeds opgemerkt, dus niet de indruk dat de hoofdfunctie van de bij hen aangestelde vertrouwensperso(o)n(en) een knelpunt vormt voor het uitoefenen van de vertrouwensfunctie. In hoeverre dit mogelijk mede samenhangt met de taken en bevoegdheden die de vertrouwenspersonen bij de bedrijven hebben gekregen en/of met de eigenschappen waaraan de persoon moest voldoen om voor deze functie in aanmerking te komen, wordt in de volgende paragraaf nader bekeken.

4.3 Taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon en selectiecriteria

Vrijwel alle betrokken arbeidsorganisaties blijken bepaalde specifieke eisen te hebben aangehouden waaraan iemand moet voldoen om de functie van vertrouwenspersoon te kunnen vervullen. Voor een deel hangt dit samen met de taken en bevoegdheden die de vertrouwenspersonen bij de bedrijven hebben gekregen. Onderstaand wordt daarom allereerst een overzicht gegeven van de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon bij de 32 betrokken arbeidsorganisaties.

	genoemd door de bedrijven:* (n = 32)	als de enige taak/bevoegdheid genoemd:
taken van de vertrouwenspersoon:		
- opvang, begeleiding en advisering slachtoffer	32	5
- (informele) klachtoplossing	20	-
- nazorg/controle	17	-
- klachtenbehandeling/bemiddeling	14	-
- beleidsadvisering	12	-
- ondersteuning slachtoffer in klachtenprocedure	12	-
- registratie/rapportage	7	-
- voorlichting	7	-
- voorstellen tijdelijke maatregelen	4	-
- lid van klachtencommissie	3	-
- doorverwijzing	3	-
- begeleiding andere vertrouwenspersonen	2	-
- bijstaan/advisering aangeklaagde	2	-
- preventie	1	-
- taken zijn schriftelijk vastgelegd	12	
- geen schriftelijke taakomschrijving	20	
bevoegdheden van de vertrouwenspersoon:		
- geven van voorlichting	5	-
- inzage in dossiers van P&O	5	-
- raadplegen in- en externe deskundigen	5	-
- toegang tot alle afd. en medewerkers	4	-
- alles wat nodig is	4	2
- horen betrokkenen en getuigen	2	-
- bijstaan klaagster	1	-
- klacht indienen	1	-
- nemen van tijdelijke maatregelen	1	-
- t.a.v. contact opnemen met hoogste niveau	1	-
- bevoegdheden zijn schriftelijk vastgelegd	13	
- onbekend/niet schriftelijk vastgelegd	19	

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Bij alle betrokken arbeidsorganisaties heeft de aangestelde vertrouwenspersoon als eerste taak de opvang, begeleiding en advisering van het slachtoffer over eventuele volgende stappen: "verzorgt de eerste opvang van personen die een probleem of klacht hebben en die hulp en advies nodig hebben". Bij 5 bedrijven (bij de meeste van hen bestaat het beleid alleen uit de aanstelling van de vertrouwenspersoon) is dit ook de enige taak van de vertrouwenspersoon. Bij de andere arbeidsorganisaties valt meestal ook onder het takenpakket van de vertrouwenspersonen de z.g. informele klachtoplossing; het samen met het slachtoffer zoeken naar een oplossing voor het probleem in de informele sfeer. Onder een dergelijke informele klachtoplossing via een vertrouwenspersoon worden meestal zaken

verstaan zoals: een gesprek met het slachtoffer en ook met de dader indien het slachtoffer daarmee instemt, de zaak trachten op te lossen door ervoor te zorgen dat de dader excuses aanbiedt, e.d. Het optreden als bemiddelaar of als behandelaar van een klacht in de formele sfeer wordt bij minder dan de helft van de arbeidsorganisaties als een taak van de vertrouwenspersoon gezien. Bij nogal wat bedrijven is men daar ook expliciet op tegen omdat in dergelijke situaties de primaire taak van de vertrouwenspersoon, namelijk "staan voor het slachtoffer", op de achtergrond kan raken. De vertrouwenspersoon mag bij hen hooguit informant zijn voor degenen die de klacht verder moeten behandelen. (Dit is bijvoorbeeld het geval bij de 3 bedrijven waarbij de vertrouwenspersoon lid is van de klachtencommissie. Men heeft hierbij uitsluitend de rol van informant). Bij de bedrijven waarbij de vertrouwenspersoon zonedig wel als bemiddelaar of als behandelaar van een klacht mag optreden, is in de meeste gevallen wel een duidelijke procedure voor de behandeling van klachten vastgelegd.

Circa de helft van de betrokken vertrouwenspersonen heeft tevens expliciet tot taak 'de nazorg'. Dat wil zeggen, er op toezien dat de betrokken persoon niet wordt lastiggevallen/nadelige gevolgen ondervindt vanwege het feit dat men geklaagd heeft.

Ruim een derde van de betrokken vertrouwenspersonen heeft echter niet alleen maar taken op het gebied van opvang, begeleiding en nazorg. Zij worden tevens betrokken in het meedenken over de verdere vormgeving van het beleid door bijvoorbeeld op knelpunten te attenderen die zich in de dagelijkse praktijk voordoen en adviezen te geven over mogelijke oplossingen hiervoor.

Bij ongeveer een kwart van de betrokken arbeidsorganisaties heeft de vertrouwenspersoon mede nog taken op het gebied van voorlichting. Hierbij moet men met name denken aan het meehelpen opstellen van een artikel of een folder over het beleid dat wordt gevoerd en de functie van de vertrouwenspersoon daarbinnen, het verzorgen van een voorlichtingsbijeenkomst over seksuele intimidatie, e.d. Slechts bij één bedrijf heeft de vertrouwenspersoon bovendien nog taken in de preventieve sfeer.

Uit het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat de meeste vertrouwenspersonen voornamelijk de rol van hulpverlener is toegedacht. Is men daarnaast ook 'adviseur' en 'voorlichter', dan blijken dit meestal vertrouwenspersonen te zijn die bij een arbeidsorganisatie zijn aangesteld waar sprake is van een breed opgezette vorm van beleid. Dat wil zeggen, er is niet alleen een vertrouwenspersoon aangesteld maar er vinden eveneens voorlichtingsactiviteiten plaats en er is een klachtenprocedure opgesteld en een klachtencommissie benoemd.

In dit kader kan tenslotte nog worden opgemerkt dat bij bijna tweederde van de betrokken arbeidsorganisaties de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon niet schriftelijk zijn vastgelegd. (Dit blijkt niet alleen het geval bij die bedrijven waar bijvoorbeeld alleen maar een vertrouwenspersoon is aangesteld of waar de vertrouwenspersoon alleen maar als hulpverlener optreedt). Slechts bij een paar bedrijven wordt het ontbreken van een schriftelijke vastlegging van de taken en bevoegdheden door de betrokken vertrouwenspersoon als lastig ervaren. In de praktijk blijkt men zich te baseren op de bevoegdheden die men toch al heeft vanuit de hoofdfunctie bij de arbeidsorganisatie en veelal op de omschrijving van de functie van de vertrouwenspersoon die is weergegeven in bijvoorbeeld de voorlichtingsfolder over het voorgenomen beleid. Bij de bedrijven waarbij de taken en/of bevoegdheden van de vertrouwenspersoon wel schriftelijk zijn vastgelegd, blijkt vaak sprake van een zodanig

brede omschrijving dat alle activiteiten van de vertrouwenspersoon daarbinnen vallen. Dit laatste om te voorkomen dat in de praktijk discussies of competentieproblemen ontstaan over wat de vertrouwenspersoon wel en niet mag ondernemen in het kader van de taakuitoefening.

Rechtsbescherming

Om zonder vrees voor de eigen positie te kunnen handelen, kan het voor de vertrouwenspersoon van belang zijn dat men een bijzondere rechtsbescherming geniet. Er kan zich bijvoorbeeld de situatie voordoen dat een vertrouwenspersoon kennis heeft over gedragingen van hoger geplaatsten in de hiërarchie of van een andere invloedrijke persoon en er eventueel druk op de vertrouwenspersoon gaat worden uitgeoefend om de activiteiten te staken. Aan de betrokken gesprekspartners is steeds gevraagd of voor de vertrouwenspersoon bij hun arbeidsorganisatie een speciale rechtspositie is geregeld.

Bij 14 (nog niet de helft) van de betrokken bedrijven blijkt de aangestelde vertrouwenspersoon een bijzondere rechtsbescherming te hebben gekregen. Meestal betreft het dan eenzelfde rechtsbescherming die ook voor Ondernemingsraadsleden is geregeld en die beschermt tegen ontslag. Bij twee bedrijven wilde de werkgever niet zo ver gaan en is afgesproken dat mogelijke geschillen kunnen worden voorgelegd aan een bipartite commissie. Bij twee andere bedrijven heeft men geen aparte regeling opgesteld omdat de vertrouwenspersoon als kaar al een bijzondere rechtsbescherming geniet. Bij meer dan de helft van de arbeidsorganisaties heeft de vertrouwenspersoon echter geen speciale rechtsbescherming of weet men niet of dit het geval is. (Bij twee van deze arbeidsorganisaties vormde de vraag hiernaar overigens wel aanleiding "om er nu over te gaan nadenken"). Wordt in dit verband bekeken of dit wellicht mede samenhangt met het feit dat bij deze bedrijven ook nog geen meldingen over seksuele intimidatie zijn geweest, dan blijkt dat dit niet zo kan worden gesteld. Bij de arbeidsorganisaties waarbij de vertrouwenspersoon een speciale rechtsbescherming heeft, hebben bij vrijwel alle de afgelopen jaren inderdaad een aantal zaken op dit gebied gespeeld. Bij circa tweederde van de arbeidsorganisaties waarbij de vertrouwenspersoon geen speciale rechtsbescherming geniet, blijkt dit echter eveneens het geval te zijn geweest. Het feit dat men bij deze arbeidsorganisaties voor de betrokken vertrouwenspersoon geen speciale rechtsbescherming heeft geregeld, lijkt voornamelijk te moeten worden gezien als iets waaraan men geen aandacht heeft besteed of -gezien de praktijk- (nog) niet nodig heeft gevonden.

Selectiecriteria bij de invulling van de functie

Bij alle arbeidsorganisaties zijn de vertrouwenspersonen benoemd door het management of het bestuur van het bedrijf. De selectie gebeurde in bijna alle gevallen door de directie en het hoofd P&O. Bij twee bedrijven heeft de emancipatie-/beleidsvoorbereidingscommissie een belangrijke inbreng bij de benoeming gehad door zelf nadrukkelijk een kandidaat voor te dragen en bij één bedrijf hebben de werknemers via een verkiezing de vertrouwenspersoon gekozen.

Aan de gesprekspartners is gevraagd welke eisen bij hun arbeidsorganisatie zijn gesteld bij de functie vertrouwenspersoon. Of anders gezegd, over welke eigenschappen en kwaliteiten men moet beschikken om bij het bedrijf voor de functie in aanmerking te komen.

Bij vrijwel alle betrokken arbeidsorganisaties blijken diverse criteria te zijn aangehouden waaraan een vertrouwenspersoon zou moeten voldoen. Onderstaand een overzicht van de verschillende eisen die

in dit verband naar voren zijn gebracht.

gestelde eisen aan de functie vertrouwenspersoon	genoemd door de bedrijven:* (n = 32)	als de enige eis genoemd:
- geslacht (vrouw/man)	23	5
- communicatieve vaardigheden	10	-
- kennis van de sociale kaart	10	-
- vertrouwen van de werknemers	10	-
- visie/affiniteit	9	-
- geen conflicterende functie, geen eindverantwoordelijkheid, onafhankelijk	7	-
- intern/extern	6	-
- bekend in het bedrijf	6	-
- deskundigheid, ervaring met hulpverlening	5	-
- kennis van cultuur en structuur van de onderneming	5	-
- toegankelijkheid	4	-
- zelfstandigheid, persoonlijk gezag	2	-
- bereidheid specifieke cursus te volgen	1	-
- beroepsopleiding bedrijfsmaatschappelijkwerk	1	-
- juridische kennis	1	-
- geen specifieke eisen aan gesteld	2	-

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Bij bijna driekwart van de betrokken arbeidsorganisaties is zonder meer voorkeur uitgesproken voor een vrouw als vertrouwenspersoon om de reden dat "nu eenmaal meer vrouwen slachtoffer zijn van seksuele intimidatie dan mannen en men dan waarschijnlijk liever naar een vrouwelijke vertrouwenspersoon zal toegaan dan naar een mannelijke". Bij 4 bedrijven heeft men, zoals reeds eerder in dit hoofdstuk is aangegeven, echter om dezelfde reden tevens als eis geformuleerd dat daarnaast een mannelijke vertrouwenspersoon zou worden aangesteld.

Slechts bij 5 arbeidsorganisaties is het geslacht van de te benoemen vertrouwenspersoon ook de enige eis geweest die men heeft gesteld en bij 2 bedrijven blijkt men aan deze functie geen enkele specifieke eis te hebben verbonden. Bij alle andere arbeidsorganisaties blijken daarentegen diverse eigenschappen en kwaliteiten te zijn vastgesteld waarover de te benoemen vertrouwenspersoon zou moeten beschikken. Variërend van "bezitten over de nodige communicatieve vaardigheden" (bij 10 bedrijven één van de eisen) tot aan "bereid om een cursus voor vertrouwenspersonen te volgen" (bij 1 van de bedrijven één van de eisen). Bij circa 1 op de 5 is voornamelijk voorkeur uitgesproken voor iemand uit het hulpverleningscircuit via eisen zoals "beschikken over een goede kennis van de sociale kaart", "ervaring hebben met hulpverlening", of door te stellen dat men de beroepsopleiding bedrijfsmaatschappelijkwerk moest hebben gevolgd. Bij het merendeel van arbeidsorganisaties heeft men, zoals uit het voorgaande blijkt, daarentegen niet zozeer gelet op de achtergrondopleiding van de betrokkene, maar veel meer op ander kwaliteiten zoals "het vertrouwen hebben van de werknemers", "affiniteit met het onderwerp", en bijvoorbeeld bekend zijn in en met het bedrijf.

Scholing en deskundigheid

Gelet op het feit dat de vertrouwensfunctie zeker geen algemeen bekende functie is en daarom niet verwacht kan worden dat de benoemde personen al bij voorbaat over de nodige deskundigheid voor deze functie beschikken - hetgeen in het voorgaande ook in zekere zin wordt bevestigd - is aan de gesprekspartners gevraagd of de vertrouwenspersoon nog een speciale cursus heeft gevolgd. Hierover kan het volgende beeld worden gegeven:

	genoemd door bedrijven: (n = 32)	als het enige punt genoemd:
vertrouwenspersoon speciaal geschoold voor de functie?		
- neen	11	
- ja	21	
zo ja, geschoold door:		
- een gespecialiseerd bureau	18	
- cursus beroepsvereniging bmw	2	
- zelfstudie	1	
belangrijkste leerpunten bij de scholing: (meer antwoorden mogelijk)		
- bewustwording van vooroordelen, eigen normen, waarden en houding t.o.v. sexualiteit	8	1
- praktijkoefeningen en praktische vaardigheden	6	-
- inzicht, informatie en achtergronden	5	1
- gesprekstechnieken	4	-
- omgaan met beleidszaken en weerstanden	2	-
- juridische aspecten	1	1
- seksuele intimidatie in breder verband	1	-
- uitgangspunt is verhaal slachtoffer	1	-
- wanneer moet je doorvragen	1	-

Bij tweederde van de betrokken arbeidsorganisaties blijkt ervoor te zijn gezorgd dat de aangestelde vertrouwenspersoon scholingsmogelijkheden kreeg om deze taak goed te kunnen uitvoeren. In verreweg de meeste gevallen heeft men hiervoor een cursus en/of studiedagen gevolgd die werden verzorgd door een gespecialiseerd bureau op het gebied van seksuele intimidatie op het werk. (Bij iets meer dan de helft van deze bedrijven wekt dit geen verwondering omdat zij zijn geselecteerd uit het bestand van dat gespecialiseerd bureau).

Zonder uitzondering blijkt men deze scholing ook als een belangrijke ondersteuning te ervaren voor het werk dat men doet. Met name vanwege het feit dat men zich hierdoor bewust werd van de eigen vooroordelen die men over het voorkomen van seksuele intimidatie had, omdat men hierdoor de nodige achtergrondinformatie over het onderwerp kreeg en/of omdat men via praktijkoefeningen goed op de uitvoering van de functie werd voorbereid.

Over de noodzaak van een specifieke scholing van de vertrouwenspersoon bestaat ook grote overeenstemming bij de arbeidsorganisaties waar de vertrouwenspersoon deze mogelijkheid heeft gekregen.

Meer dan tweederde vindt een specifieke scholing absoluut noodzakelijk. De rest noemt het "wenselijk en nuttig".

Bij de arbeidsorganisaties waarbij de vertrouwenspersoon geen aparte scholing heeft gekregen, betreft het vrijwel in alle gevallen bedrijven waarbij de aangestelde vertrouwenspersoon afkomstig is uit het personeelswerk of uit de bedrijfsgezondheidszorg. Mede vanwege deze achtergrondopleiding achten de meeste van hen een extra scholing niet noodzakelijk om de functie, die zij bij hun eigenlijke werk erbij hebben gekregen, goed te kunnen uitoefenen. Eén van de betrokkene wijst een specifieke cursus over het onderwerp ook zonder meer van de hand: "het leidt tot symptoombestrijding in plaats van een meer fundamentele aanpak".

Geconstateerd kan echter worden dat de mening dat men geen extra scholing nodig heeft om als vertrouwenspersoon goed te kunnen functioneren (omdat men bijvoorbeeld al een opleiding voor personeelswerk of voor het werken in de bedrijfsgezondheidszorg gevolgd heeft) door het merendeel niet wordt gedeeld. Niet alleen omdat bij alle bedrijven waarbij de vertrouwenspersoon wel een speciale cursus over het onderwerp heeft gevolgd, op zijn minst wordt gesteld dat dit wenselijk en nuttig is. Daarnaast kan worden opgemerkt dat bij deze bedrijven vrijwel altijd sprake is van een vertrouwenspersoon die werkzaam is op de personeelsafdeling of bij de bedrijfsgezondheidsdienst.

4.4 Faciliteiten

Aan de gesprekspartners is niet alleen gevraagd of de aangestelde vertrouwenspersoon bepaalde scholingsmogelijkheden heeft gekregen, maar ook of er bij de arbeidsorganisatie nog andere zaken zijn geregeld om deze functie goed te kunnen uitoefenen. Hierbij is met name ingegaan op de bereikbaarheid en toegankelijkheid van de vertrouwenspersoon voor de werknemers.

Onderstaand wordt een beeld gegeven van de faciliteiten die de betrokken bedrijven hiervoor beschikbaar hebben gesteld.

Bereikbaarheid

bereikbaarheid van de vertrouwenspersoon bij het bedrijf/de instelling	aantal bedrijven (n = 32)
24 uur per dag	17
alleen tijdens werktijd	13
alleen tijdens spreekuur	2

Bij de helft van de arbeidsorganisaties is met de vertrouwenspersoon afgesproken dat men 24 uur per dag bereikbaar is. Om dit praktisch realiseerbaar te maken is daarvoor hun privé-telefoonnummer aan het personeel bekend gemaakt. Eén vertrouwenspersoon draagt daarnaast continue een semafoon bij zich.

Van de vertrouwenspersonen die alleen tijdens hun werktijd te spreken zijn, is bij twee bedrijven de bereikbaarheid vergroot door een antwoordapparaat dat de betrokken vertrouwenspersoon thuis kan beluisteren. Beide vertrouwenspersonen hebben ervoor gezorgd dat dit antwoordapparaat zich in een

kamer of lade bevindt die men kan afsluiten.

Toegankelijkheid

Om voor slachtoffers van seksuele intimidatie de drempel niet te hoog te maken om over hun probleem met de vertrouwenspersoon te gaan praten, kan het van belang zijn dat de vertrouwenspersoon door de betrokkene kan worden benaderd zonder dat anderen dat opmerken. Hierbij kan men denken aan bijvoorbeeld een eigen kamer voor de vertrouwenspersoon, een eigen postbus, een eigen telefoonnummer dat ook niet kan worden afgeluisterd door de centrale, e.d.

Bij de arbeidsorganisaties is steeds gevraagd of de bij hen aangestelde vertrouwenspersoon over dergelijke faciliteiten beschikt. Hieromtrent is het volgende naar voren gebracht:

toegankelijkheid van de vertrouwenspersoon bij het bedrijf/de instelling	aantal bedrijven (n = 32)
- slechts een eigen telefoon	1
- slechts een eigen telefoon + privé-nummer	1
- slechts een eigen kamer	1
- eigen kamer én telefoon	9
- eigen kamer, telefoon + privé-nummer	14
- spreekkamer én eigen telefoon	4
- eigen kamer, telefoon, postbus + privé-nummer	1
- anders, (privé-nummer bekend gemaakt)	1

Bij drie bedrijven heeft de vertrouwenspersoon niet de beschikking over een eigen kamer of spreekkamer, maar alleen een eigen telefoonnummer of is het privénummer aan het personeel bekend gemaakt. (Eén van deze vertrouwenspersonen heeft opdracht gekregen om klagsters of klagers thuis op te zoeken, thuis te ontvangen of met hen in een restaurant af te spreken. Daarbij is afgesproken dat de daaruit voortkomende kosten kunnen worden gedeclareerd).

Bij alle ander andere (29) arbeidsorganisaties is er daarentegen heel bewust voor gezorgd dat de vertrouwenspersoon over een eigen ruimte beschikt om te voorkomen dat men niet naar een vertrouwenspersoon zou gaan omdat men bang is gezien te worden. Door een paar vertrouwenspersonen worden hierbij echter nog wel de volgende aandachtspunten naar voren gebracht. Zo is bij één bedrijf bijvoorbeeld sprake van een lange, voor iedereen zichtbare trap die beklommen moet worden om de vertrouwenspersoon te bereiken. De betrokken vertrouwenspersoon heeft vernomen dat sommigen deze trap als een drempel zien en denkt ook dat dat de reden is dat bij haar weinig klachten worden gemeld. Een andere vertrouwenspersoon heeft geëist dat zij voor haar werkzaamheden niet alleen een eigen kamer ter beschikking zou krijgen maar dat ook de vensters in en naast de deur zouden worden dichtgemaakt.

De meeste vertrouwenspersonen bij de onderzochte arbeidsorganisaties blijken echter niet alleen over een eigen kamer te kunnen beschikken maar tevens over een eigen telefoon. Van belang hierbij kan zijn een eigen telefoonlijn zodat telefoontjes niet via de centrale kunnen worden meegeluisterd of dat men bijvoorbeeld eerst moet worden doorverbonden om de vertrouwenspersoon te bereiken. Door één van de vertrouwenspersonen waarbij dit laatste zich zou kunnen voordoen (in dit geval een vertrou-

wenspersoon bij een Bedrijfsgezondheidsdienst) heeft men dit voorkomen door de telefonistes op te dragen bij een telefoontje niet naar de reden te vragen maar direct door te verbinden.

Tijdsbesteding

Aan de gesprekspartners is in dit verband tenslotte nog gevraagd of men bij de arbeidsorganisatie voor deze functie een aantal uren heeft gereserveerd en hoeveel tijd de vertrouwenspersoon er in de praktijk aan besteedt.

Bij de meeste bedrijven vond men het bijzonder moeilijk om van dit laatste een overzicht te geven. Bij zes bedrijven kon de gesprekspartner hiervan geen enkele inschatting maken. De anderen hebben meestal een indicatie gegeven op grond van het laatste jaar.

Tijdsbesteding vertrouwenspersonen	aantal bedrijven (n = 32)
- nihil	5
- vrijwel nihil	6
- minder dan 5 dagen per jaar	6
- 5 tot 10 dagen per jaar	3
- 10 tot 15 dagen per jaar	3
- 15 tot 20 dagen per jaar	-
- meer dan 20 dagen per jaar	3
- onbekend/geen idee	6

Slechts bij 3 van de betrokken arbeidsorganisaties blijkt er formatieruimte voor de vertrouwensfunctie beschikbaar te zijn gesteld (2x vier en 1x zes uur per week). Eén van deze vertrouwenspersonen beschikt tevens over een eigen begroting.

Bij verreweg de meeste arbeidsorganisaties moet daarentegen de vertrouwenspersoon deze functie vervullen zonder dat hier tijd voor is gereserveerd en de hoofdtak is verlicht. Drie van de betrokken vertrouwenspersonen ervaren dit ook als een duidelijk probleem omdat ze hierdoor een groot beroep op collega's moeten doen en daardoor het gevaar lopen dat het verrichten van voorlichtende- en preventie-activiteiten in het gedrang komt.

In de praktijk blijkt bij ruim een derde van de betrokken bedrijven de tijdsbesteding van de vertrouwenspersoon aan deze functie "nihil" of "vrijwel nihil" te zijn. Bij ruim een kwart wordt daarentegen ingeschat dat de vertrouwenspersoon in de praktijk toch wel meer dan 5 dagen per jaar aan deze functie 'kwijt is', waarbij 3 inschatten dat men per jaar meer dan 20 dagen aan deze functie besteedt. Hierbij lijkt het niet zozeer uit te maken of men er voornamelijk alleen voor staat bij de arbeidsorganisatie (en het wellicht daardoor drukker zou hebben omdat er alleen een beroep op de vertrouwenspersoon kan worden gedaan) of dat meer personen bij de uitvoering van het beleid zijn betrokken. Eveneens blijkt het niet zo te zijn dat bij bedrijven waar voorlichting over het onderwerp is gegeven, de vertrouwenspersoon ook meer tijd aan de uitvoering van het beleid besteedt. Eerder lijkt het er op dat de hoeveelheid tijd die men aan de functie besteedt samenhangt met het aantal meldingen bij de arbeidsorganisatie over seksuele intimidatie. Bij de bedrijven waarbij de tijdsbesteding van de vertrou-

wenspersoon als (vrijwel) nihil wordt ingeschat, heeft men de afgelopen twee jaar meestal geen of hooguit één klacht te behandelen gekregen. Bij de bedrijven waarbij de vertrouwenspersoon zeker meer dan 5 dagen per jaar aan deze functie besteedt, heeft men meestal meer dan één melding over seksuele intimidatie 'binnen gekregen'. In hoofdstuk 6 zal op het aantal meldingen en de aard van de klachten bij de onderzochte arbeidsorganisaties verder worden ingegaan.

Zouden we de betrokken arbeidsorganisaties indelen naar de mate waarin de vertrouwenspersoon bij hen actief is (tijd besteedt aan de functie) en/of voor deze functie over een zekere deskundigheid beschikt (via een speciale scholing of door de beroepsopleiding), dan kan van 23 bedrijven worden gezegd dat bij hen een 'geschoolde of actieve' vertrouwenspersoon aanwezig is. Bij de andere 9 bedrijven waar een vertrouwenspersoon is aangesteld, is hiervan niet zozeer sprake.

Delen we de onderzoeksgroep in naar dit aspect (er is wel of geen vertrouwenspersoon aanwezig en indien aanwezig, er is wel of geen sprake van een 'geschoolde of actieve' vertrouwenspersoon bij de arbeidsorganisatie), dan kan tot slot hieromtrent het volgende beeld worden gegeven.

sector	aantal bedrijven	bij het bedrijf/de instelling is:		
		geen vertrouwens- persoon	een vertrouwens- persoon, maar niet actief of geschoold	een geschoolde of actieve vertrouwenspersoon
industrie	12	5	1	6
gezondheidszorg	9	3	2	4
zakelijke dienstverlening	11	3	2	6
vervoer	6	3	-	3
handel	5	1	4	-
overheid	5	1	-	4
totaal	48*	16	9	23

* de twee bedrijfstakorganisaties zijn hierbij buiten beschouwing gelaten

5 Klachtenprocedure en klachtencommissie

5.1 Inleiding

In paragraaf 2.2 is reeds vermeld dat bij ruim de helft van de onderzochte arbeidsorganisaties (26 bedrijven) voor de behandeling van een klacht over seksuele intimidatie onder andere een z.g. klachtenprocedure aanwezig is. Dat wil zeggen, een op papier vastgelegde regeling waarin staat aangegeven op welke wijze bij het bedrijf een klacht van een werknemer moet worden behandeld.

Tevens is in eerdergenoemde paragraaf reeds aangestipt dat bij 21 van de onderzochte bedrijven de werknemer zonodig een beroep kan doen op een z.g. klachtencommissie voor de behandeling van zijn of haar klacht over seksuele intimidatie.

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de wijze waarop bij de onderzochte arbeidsorganisaties een klacht over seksuele intimidatie wordt behandeld, in hoeverre deze procedure ook schriftelijk is vastgelegd bij de bedrijven en welke zaken daarin dan staan vermeld.

5.2 Wel of geen omschreven klachtenprocedure

Omtrent de procedure die moet worden gevolgd wanneer een werknemer een klacht over seksuele intimidatie wil laten behandelen, kan niet alleen een onderscheid worden gemaakt tussen een procedure die wel of niet schriftelijk is vastgelegd maar tevens nog of men hiervoor bij de arbeidsorganisatie een aparte regeling heeft opgesteld of hiervoor 'terugvalt' op een meer algemene klachtenprocedure die bij de arbeidsorganisatie reeds aanwezig is.

Bij de twee bedrijfstakorganisaties in het onderzoek is voor de wijze waarop een klacht over seksuele intimidatie bij de bedrijven moet worden behandeld een aparte regeling opgesteld die in de CAO nader staat omschreven. Dit houdt in dat werknemers in deze twee branches voor de behandeling van hun klacht een beroep kunnen doen op deze centraal vastgelegde specifieke klachtenprocedure.

Wordt de vraag naar een schriftelijke klachtenprocedure aan de gesprekspartners bij de 48 onderzochte bedrijven voorgelegd, dan kan hierover het volgende beeld worden gegeven.

aanwezigheid van een klachtenprocedure bij het bedrijf/de instelling	aantal bedrijven (n = 48)
een algemene klachtenprocedure	11
een specifieke klachtenprocedure	15
geen omschreven klachtenprocedure aanwezig	22

Bij meer dan de helft van de arbeidsorganisaties ($11 + 15 = 26$ bedrijven) is voor de behandeling van een klacht een schriftelijk vastgelegde regeling aanwezig. Van deze bedrijven heeft ruim de helft een procedure die speciaal is opgezet voor de behandeling van klachten betreffende seksuele intimidatie. (Voor zes van deze bedrijven betreft dit een centrale, door de bedrijfstak of het concern, opgestelde regeling). De andere bedrijven hanteren bij de klachtenbehandeling een algemene klachtenprocedure.

Een algemene klachtenprocedure komt het meest voor bij de bedrijven zonder een vertrouwenspersoon; een specifieke procedure vooral bij die bedrijven waar sprake is van een breed opgezette vorm van beleid tegen seksuele intimidatie. Dat wil zeggen, er worden voorlichtingsactiviteiten over het onderwerp uitgevoerd en er is voor de uitvoering van het beleid een vertrouwenspersoon, een klachtenprocedure en een klachtencommissie aanwezig. Zo hebben van de 13 arbeidsorganisaties in het onderzoek waarbij het beleid al deze onderdelen bevat, 11 een aparte regeling opgesteld voor de behandeling van de klachten over seksuele intimidatie. De overige 2 zijn hiermee bezig omdat zij de algemene klachtenprocedure die bij hen geldt in de praktijk op een aantal punten tekort vinden schieten voor bijvoorbeeld een goede afhandeling van een klacht over seksuele intimidatie.

Bij 22 bedrijven (circa de helft van de onderzochte arbeidsorganisaties) is daarentegen niet schriftelijk voor de werknemers vastgelegd hoe hun eventuele klachten over seksuele intimidatie worden behandeld. Bij circa een derde van deze bedrijven is eveneens geen vertrouwenspersoon of een klachtencommissie aanwezig.

Bij 8 van deze arbeidsorganisaties leven echter wel plannen voor de opzet van een dergelijke regeling. Bij de andere vindt men dit niet nodig "omdat er geen klachten zijn".

In de praktijk worden bij deze bedrijven "problemen gewoon in de lijn behandeld". Bij 2 bedrijven is daarnaast echter nog wel sprake van een klachtencommissie (bij één wordt die commissie speciaal samengesteld wanneer er een klacht over seksuele intimidatie 'in de lijn' binnenkomt). Bij één bedrijf is het daarentegen in de praktijk niet de lijn, maar voornamelijk de vertrouwenspersoon die de klachten behandelt en zorgdraagt voor een oplossing. "Alle klachten worden op informeel wijze via de vertrouwenspersoon opgelost. Maatregelen worden getroffen in de lijn, maar op voorstel van de vertrouwenspersoon".

Keren we terug naar de 26 bedrijven waarbij wel formeel omschreven is welke regels moeten worden aangehouden bij de behandeling van een klacht, dan kan het volgende beeld worden gegeven van de punten die zoal worden aangestipt.

5.3 Inhoud van de klachtenprocedure

a. Wie kunnen een beroep doen op de regeling en binnen welke termijn?

In alle 26 betrokken arbeidsorganisaties kunnen zonder meer de eigen werknemers gebruik maken van de klachtenprocedure (en bij één bedrijf ook ex-werknemers tot twee jaar na uitdiensttreding). Bij ruim een kwart is tevens gesteld dat derden die werkzaamheden voor het bedrijf verrichten (uitzendkrachten, stagiaires e.d.) een beroep op de regeling kunnen doen.

Bij vrijwel alle betrokken bedrijven zijn geen beperkingen aangebracht wat betreft de termijn waarbinnen een klacht moet worden ingediend. Bij 5 bedrijven is hierover wel iets specifiek afgesproken, bijvoorbeeld bij één bedrijf de eerdergenoemde bepaling voor ex-werknemers. Bij de andere 4 blijken de termijnen voor het indienen van een klacht zeer uiteen te lopen. Zo geldt bij één bedrijf dat klachten binnen twee jaar na de gebeurtenis waarop zij betrekking heeft moeten zijn ingediend. Bij drie andere (alle drie grafische bedrijven) is in de centrale klachtenprocedure daarentegen bepaald dat een klacht binnen vier weken na het betreffende voorval moet zijn ingediend. In de praktijk wordt deze bepaling echter "soepel toegepast" omdat men onderkent dat dit een knelpunt kan zijn wanneer een slachtoffer bijvoorbeeld pas na enkele weken ziekte zou besluiten een klacht in te dienen.

b. Is er de mogelijkheid van een informele klachtenbehandeling?

Om de gang naar bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon toegankelijker te maken, kan het belangrijk zijn dat voor iemand duidelijk is dat men daar terecht kan zonder dat dit meteen tot een formele klacht leidt wanneer men dat zelf niet wil. Onder een dergelijke, z.g. informele klachtenbehandeling en klachtoplossing, worden verschillende zaken verstaan. De meeste arbeidsorganisaties begrijpen hieronder de maatregelen die een vertrouwenspersoon kan nemen (bijvoorbeeld een gesprek met slachtoffer en dader indien het slachtoffer dat wil) en het aanbieden van excuses door de dader. Sommige bedrijven rekenen tot een informele klachtoplossing ook de waarschuwingen en/of berispingen uitgaande van de klachtencommissie.

Bij 20 van de 26 arbeidsorganisaties is de mogelijkheid van informele klachtenbehandeling expliciet vermeld. Deze wordt in dat geval overgelaten aan: (een werkgroep van) de klachtencommissie in samenwerking met de vertrouwenspersoon (9x), aan de vertrouwenspersoon (10x) of aan het lijnmanagement (1x). Bij de andere 6 bedrijven is de mogelijkheid van informele klachtoplossing niet als zodanig op papier vastgelegd.

c. Hoe moet een (formele) klacht worden ingediend?

Bij alle betrokken arbeidsorganisaties kan een klacht schriftelijk worden ingediend. Bij tweederde van de bedrijven is dit verplicht. Bij 6 bedrijven is daarentegen gesteld dat ook mondeling een klacht kan worden ingediend.

d. Mag er ook anoniem of collectief worden geklaagd?

Wanneer bijvoorbeeld ook collega's last hebben van eenzelfde persoon kan het bepaalde voordelen hebben wanneer men een klacht collectief mag indienen. Men gaat dan wellicht gemakkelijker over tot het indienen van een klacht en inhoudelijk voelt men zich sterker staan. In 6 arbeidsorganisaties heeft men daarom de mogelijkheid van collectief klagen in de klachtenprocedure opgenomen. Bij 5 andere bedrijven kan anoniem worden geklaagd. Bij 3 bedrijven is beide mogelijk.

Over het anoniem klagen wordt door een aantal gesprekspartners echter nog wel de opmerking gemaakt dat een anonieme klacht voor het slachtoffer weliswaar een gevoel van opluchting kan betekenen, maar dat men er als bedrijf eigenlijk niets mee kan doen. Dit laatste wordt daarentegen niet als zodanig ervaren bij de arbeidsorganisaties waar anoniem klagen mogelijk is doordat de vertrouwenspersoon het recht heeft een klacht in te dienen zonder de naam van de klager bekend te maken.

e. Door wie wordt de klacht behandeld?

Wanneer duidelijk is vastgelegd door wie de klacht zal worden behandeld en op welke wijze men daarmee om zal gaan, zal men er wellicht makkelijker toe overgaan de situatie waar men last van heeft kenbaar te maken. In onderstaande tabel wordt aangegeven wat in de klachtenprocedures bij de betrokken bedrijven staat vermeld over degene(n) die een formele klacht zal/zullen behandelen.

type klachtenprocedure	aantal bedrijven	formele behandeling van de klacht door:		
		klachten commissie	lijn	beide
algemeen	11	5	5	1
specifiek	15	13	2	-
totaal	26	18	7	1

Bij circa driekwart van de 26 arbeidsorganisaties heeft men voor de behandeling van klachten een klachtencommissie benoemd. Bij de bedrijven met een specifieke klachtenprocedure is dit vrijwel altijd het geval. (Bij één van deze bedrijven moeten klachten echter eerst in de lijn worden behandeld en pas wanneer één van beide partijen hierover niet tevreden is wordt de klacht door de klachtencommissie in behandeling genomen).

Bij 7 arbeidsorganisaties (meestal bedrijven met een algemene klachtenprocedure) worden de klachten uitsluitend in de lijn behandeld. De procedure is dan als volgt: geklaagd moet worden bij de directe chef en wanneer de klacht hemzelf betreft bij diens chef enzovoort tot en met de directeur of het hoofd P&O. In de klachtenprocedure van één van deze bedrijven is tevens nog gesteld dat "wanneer een klacht de directeur betreft, deze moet worden ingediend bij en behandeld door het bestuur". De andere (6) arbeidsorganisaties hebben voor deze laatst genoemde situatie geen regeling opgenomen in hun klachtenprocedure.

f. Worden partijen afzonderlijk gehoord en kunnen klager en beklagde zich laten bijstaan?

Hoewel het niet altijd uitdrukkelijk in de klachtenprocedure is vermeld, zeggen alle gesprekspartners bij de bedrijven met een klachtencommissie dat de partijen zonder meer afzonderlijk worden gehoord. Tevens is bij hen regel dat klager en beklagde zich hierbij desgewenst kunnen laten bijstaan door een vertrouwenspersoon of een raadsman.

Bij de arbeidsorganisaties zonder klachtencommissie (waarbij de klachten uitsluitend in de lijn worden behandeld) is dit punt niet in hun klachtenprocedure opgenomen en weten de betrokken gesprekspartners ook niet zeker of de partijen altijd afzonderlijk worden gehoord. Hetzelfde geldt wat betreft de ondersteuning van partijen. Slechts bij één van hen is deze mogelijkheid in de klachtenprocedure vastgelegd.

g. Zijn er criteria gesteld over de termijn waarbinnen de klacht uiterlijk moet zijn afgehandeld?

Over een termijn die in acht moet worden genomen bij de behandeling en afhandeling van een ingediende klacht, wordt in de klachtenprocedures bij de onderzochte bedrijven het volgende vermeld.

termijn waarbinnen een klacht moet zijn afgehandeld	aantal bedrijven (n = 26)
- binnen drie weken	1
- binnen vier weken	9
- binnen zes weken	3
- binnen veertien weken	1
- zo spoedig mogelijk	4
- geen termijn gesteld	8

Bij bijna de helft van de bedrijven is in hun klachtenprocedure geen termijn opgenomen waarbinnen een klacht moet zijn behandeld of wordt er hooguit gesteld 'zo spoedig mogelijk'.

Bij de andere arbeidsorganisaties zijn hieraan daarentegen wel regels gesteld.

Zo is bij 8 op de 10 bedrijven met een klachtencommissie, de behandeling van een klacht aan een termijn onderworpen. Deze termijn geldt dan de behandeling door de klachtencommissie. Bij één van deze bedrijven wordt daarnaast ook in de klachtenprocedure een termijn genoemd waarbinnen een maatregel moet worden genomen. (Bij dit bedrijf mag de totale afhandeling van een klacht maximaal vier weken duren). Bij de andere arbeidsorganisaties zijn geen termijnen voor een uitspraak volgend op een advies van de klachtencommissie gesteld.

Bij de bedrijven zonder klachtencommissie wordt in ruim de helft van de gevallen in de klachtenprocedure een termijn genoemd waaraan men dan gebonden is. De genoemde termijn heeft in die gevallen betrekking op de periode vanaf het indienen van een klacht tot en met de uitspraak van degene die de maatregel treft.

h. Staan de sanctiemogelijkheden in de klachtenprocedure omschreven?

Het vermelden van de maatregelen en sancties die kunnen worden genomen wanneer een klacht gegrond wordt verklaard, kan niet alleen duidelijkheid hierover verschaffen aan degene die een klacht indient (of wil indienen) maar kan ook een preventieve werking hebben. Potentiële daders weten dan waartoe hun gedrag kan leiden en aan slachtoffers wordt duidelijk gemaakt dat het indienen van een klacht effect kan hebben en of er voor hun probleem oplossingen zijn.

In onderstaande tabel wordt aangegeven in hoeverre er in de klachtenprocedure bij de betrokken bedrijven gesproken wordt over de sancties die kunnen worden opgelegd.

type klachtenprocedure	aantal bedrijven	sanctiemogelijkheden genoemd in de klachtenprocedure?	
		ja	nee
algemeen	11	4	7
specifiek	15	9	6
totaal	26	13	13

Bij de helft van de betrokken arbeidsorganisaties zijn de sanctiemaatregelen opgenomen in de klachtenprocedure. Vergelijkenderwijs is dit vaker het geval bij de bedrijven met een specifieke procedure voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie, dan bij de bedrijven met een algemene klachtenregeling.

Ten aanzien van de sanctiemogelijkheden beperkt geen van de arbeidsorganisaties zich tot één of twee middelen. De betrokken gesprekspartners verwoordden het veelal aldus: "gedaan moet worden wat nodig en mogelijk is en alle sancties hierbij zijn denkbaar en mogelijk". Als voorbeelden worden genoemd: waarschuwing, berisping, aantekening in dossier, overplaatsing, inhouding van vakantiedagen, periodieken of salarisverhoging, degradatie, (tijdelijk) ontnemen van verantwoordelijkheden/bevoegdheden tot en met (ongevraagd) ontslag.

i. Zijn er interne en/of externe beroepsmogelijkheden?

Bij het laten behandelen van een klacht kan het belangrijk zijn dat voor de betrokkenen duidelijk is dat men, wanneer men het met de (uitkomst van) de gang van zaken niet eens is, in beroep kan gaan. Bij de mogelijkheden om in beroep te gaan tegen een opgelegde maatregel kan er tevens nog een onderscheid worden gemaakt tussen interne- en externe beroepsmogelijkheden.

Bij nog geen derde van de bedrijven blijkt in de klachtenprocedure iets te zijn opgenomen over interne beroepsmogelijkheden en bij nog geen kwart is expliciet gemaakt dat er ook een externe beroepsmogelijkheid is.

Anderzijds is bij geen van de arbeidsorganisaties gesteld dat, wat dit laatste betreft, een beroep op de burgerrechter is uitgesloten. In dit verband kan ook nog worden opgemerkt dat het punt van de beroepsmogelijkheden niet opvallend veel vaker in de specifieke klachtenprocedures is opgenomen dan in de algemene klachtenregelingen.

Bij de arbeidsorganisaties waarbij wel in de klachtenprocedure aandacht is besteed aan de mogelijkheid van beroep, is het volgende hiervoor geregeld.

In 4 bedrijven kan intern in beroep worden gegaan bij de algemeen directeur of bij de directie. Daarnaast kennen 4 andere bedrijven nog de mogelijkheid van intern beroep via de (landelijke) algemene klachtenprocedure van de onderneming.

In de klachtenprocedures van 6 arbeidsorganisaties wordt gewezen op een externe beroepsmogelijkheid. Tweemaal wordt gemeld dat de gang naar de burgerrechter openstaat, driemaal wordt verwezen naar de centrale commissie rechtspraak van de bedrijfstak en bij één bedrijf wordt men gewezen op de mogelijkheid zich te wenden tot de Stichting Handen Thuis wanneer men het niet eens is met de

uitkomst van de behandeling van de klacht. (Deze stichting bestaat echter al geruime tijd niet meer, maar dit is kennelijk bij dit bedrijf nog niet bekend).

j. Mogen er tijdelijke maatregelen worden genomen?

Slechts bij één bedrijf staat in de klachtenprocedure vermeld dat er tijdelijke maatregelen kunnen worden genomen hangende de klachtenbehandeling. Bij deze arbeidsorganisatie heeft bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon hiervoor bepaalde bevoegdheden gekregen. Deze persoon is bevoegd de aangeklaagde een lokatieverbod op te leggen of hem te verbieden met de klager contact te hebben. Ook kan zij de directie verzoeken de aangeklaagde voorlopig te schorsen.

k. Wordt er na de behandeling van de klacht gezorgd voor nazorg en controle?

Voor degene die een klacht indient kan het belangrijk zijn te weten dat men, óók na de formele afhandeling van de klacht, niet 'uit het oog wordt verloren' en dat er op wordt toegezien dat men niet wordt lastiggevallen, repercussies volgen, op grond van het feit dat men geklaagd heeft. Onderstaand een overzicht in hoeverre hierover bepalingen zijn opgenomen in de klachtenprocedures bij de betrokken bedrijven.

type klachtenprocedure	aantal bedrijven	wel/geen bepaling over nazorg en controle (en zo ja, door wie)		
		door de klachtencommissie en de vertrouwenspersoon	alleen door de vertrouwenspersoon	geen bepaling over opgenomen
algemeen	11	-	2	9
specifiek	15	6	9	-
totaal	26	6	11	9

Bij alle arbeidsorganisaties met een specifieke klachtenregeling wordt aandacht besteed aan het punt van nazorg en controle, na afhandeling van de klacht. Bij de 11 bedrijven waarbij men voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie 'terugvalt' op een algemene klachtenregeling, blijkt slechts bij twee bedrijven dit punt in de regeling te zijn opgenomen.

Bij de arbeidsorganisaties waarin hierover iets in hun klachtenprocedure staat vermeld, is deze taak altijd aan de vertrouwenspersoon opgedragen. Bij 6 van hen moet tevens de klachtencommissie erop toezien dat er na de behandeling van de klacht geen vergeldingsmaatregelen volgen voor degene die heeft geklaagd.

Tot zover een overzicht van hetgeen in de, op papier vastgelegde, klachtenprocedures bij de onderzochte arbeidsorganisaties staat aangegeven over de wijze waarop een klacht over seksuele intimidatie wordt behandeld en welke regels daarbij in acht worden genomen.

In dit overzicht is tevens al aangegeven dat bij 19 van de 26 arbeidsorganisaties met een schriftelijke klachtenprocedure voor de behandeling van een klacht een beroep wordt gedaan op een klachten-

commissie. (Bij de 7 andere bedrijven wordt, zoals reeds vermeld, een klacht uitsluitend in de lijn behandeld).

In het onderzoek bevinden zich 2 bedrijven waarbij (nog) geen omschreven klachtenprocedure aanwezig is, maar waar voor de behandeling van een klacht wel een klachtencommissie is benoemd (of wordt benoemd wanneer er een klacht over seksuele intimidatie in de lijn 'binnenkomt'). Het bovenstaande geeft aan dat er in het onderzoek 21 (19 + 2) arbeidsorganisaties zijn met een klachtencommissie.

In de volgende paragraaf wordt nader ingegaan op de taken en bevoegdheden van de klachtencommissie bij deze bedrijven en op de wijze waarop deze commissies zijn samengesteld.

5.4 Taken en bevoegdheden van de klachtencommissie en samenstelling

Algemene en specifieke klachtencommissie

Evenals bij de klachtenprocedure kan ook ten aanzien van de klachtencommissie bij de arbeidsorganisaties een onderscheid worden aangebracht naar een algemene klachtencommissie die ook klachten over seksuele intimidatie behandelt en een klachtencommissie die hiervoor specifiek is benoemd.

type klachtencommissie bij het bedrijf/de instelling	aantal bedrijven (n = 21)
algemeen	7
specifiek	14

Bij 14 bedrijven in het onderzoek is sprake van een klachtencommissie die speciaal ten behoeve van het gevoerde beleid tegen seksuele intimidatie bij de arbeidsorganisatie is ingesteld. (Bij 6 van deze bedrijven is dit een centrale klachtencommissie die is benoemd door het concern of de bedrijfstak). Bij 7 arbeidsorganisaties is sprake van een algemene klachtencommissie die ook klachten betreffende seksuele intimidatie behandelt.

Een specifieke klachtencommissie komt voornamelijk voor bij die bedrijven in het onderzoek waarbij het beleid tegen seksuele intimidatie breed is opgezet. Dat wil zeggen, er worden voorlichtingsactiviteiten over het onderwerp uitgevoerd en er is ten behoeve van de uitvoering van het beleid een vertrouwenspersoon, een klachtenprocedure en een klachtencommissie aanwezig.

Taken en bevoegdheden van de klachtencommissie bij de onderzochte bedrijven

Voor het laten behandelen van een klacht kan het niet alleen belangrijk zijn dat duidelijk is op welke wijze dat zal worden gedaan, maar ook dat duidelijk is welke taken en bevoegdheden degenen hebben die de klacht behandelen. Bij tweederde van de betrokken arbeidsorganisaties zijn de taken en bevoegdheden van de klachtencommissie expliciet in de klachtenprocedure omschreven; vrijwel in alle gevallen zijn dit bedrijven waarbij voor de behandeling van de klachten over seksuele intimidatie een aparte klachtencommissie is benoemd.

Wordt aan de gesprekspartners gevraagd welke taken en bevoegdheden de klachtencommissie bij hun arbeidsorganisatie heeft (al of niet in de klachtenprocedure omschreven), dan kunnen hierover de volgende overzichten worden gegeven.

type klachten-commissie	aantal bedrijven	taken van de klachtencommissie bij het bedrijf/de instelling:*				
		treffen van sancties	advisering over sancties	voorlichting	controle/nazorg	registratie en verslaglegging
algemeen	7	-	7	-	1	1
specifiek	14	6	7	1	7	11
totaal	21	6	14	1	8	12

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Naast de hoofdtaak van de klachtencommissie om de ingediende klachten te behandelen, heeft tweederde van de commissies in het onderzoek tevens de taak een advies uit te brengen over de te nemen sanctiemaatregel(en). Bij de algemene klachtencommissies behoort dit bij alle tot het takenpakket; bij de specifieke klachtencommissies in de helft van de gevallen. Bij 6 arbeidsorganisaties met een specifieke klachtencommissie behoort de advisering van sancties zelfs uitdrukkelijk **niet** tot het takenpakket omdat de klachtencommissie zelf een opdracht moet kunnen geven tot het treffen van een bepaalde maatregel. (Bij de bevoegdheden van de commissies, wordt hierop nog teruggekomen).

Naast het behandelen van klachten en het geven van een advies over (of het treffen van) maatregelen om een klacht op te lossen, is voornamelijk aan een aantal specifieke klachtencommissies ook nog andere taken toegewezen.

Zo heeft ruim driekwart van de specifieke klachtencommissies onder andere nog (jaarlijkse) registratie en verslaglegging tot taak. En de helft van de specifieke klachtencommissie heeft ook de taak om (al dan niet in samenwerking met de vertrouwenspersoon) te controleren of de sanctie wordt toegepast en/of te zorgen dat degene die geklaagd heeft geen represailles ondervindt. Voorlichting geven behoort tot het takenpakket van slechts één klachtencommissie. Uit het interview blijkt echter dat de (de leden van) deze klachtencommissie niet daadwerkelijk activiteiten op dit gebied ontplooiën.

Wordt gevraagd naar de bevoegdheden van de klachtencommissie bij de betrokken bedrijven, dan kan hieromtrent het volgende overzicht worden opgesteld.

type klachten-commissie	aantal bedrijven	bevoegdheden van de klachtencommissie bij het bedrijf/de instelling:*					
		informele klacht-oplossing	formele klacht-oplossing	beleids-advisering	voorstel tijdelijke maatregel	betreden werkplek	raad-plegen 'derden'
algemeen	7	1	-	-	1	3	2
specifiek	14	7	6	7	2	1	9
totaal	21	8	6	7	3	4	11

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Eén algemene klachtencommissie en de helft van de specifieke commissies hebben de bevoegdheid om, voordat zij overgaan tot een formele klachtbehandeling, te proberen of een informele klacht-oplossing door middel van bemiddeling nog tot de mogelijkheden behoort.

Bij 6 bedrijven met een (specifieke) klachtencommissie is deze commissie ook bevoegd tot 'het opleggen' van een maatregel om het probleem op te lossen; de z.g. formele klacht-oplossing. Deze bevoegdheid is bij 5 van de 6 gegeven aan de centrale klachtencommissie van het concern respectievelijk de bedrijfstakorganisatie waaronder deze bedrijven vallen. (Werknemers mogen zich tot deze centrale commissie wenden wanneer zij niet tevreden zijn met de behandeling van hun klacht door het eigen bedrijf). Eén klachtencommissie bij een bedrijf is daarentegen zelf bevoegd om maatregelen te treffen voor het oplossen van een bij hen ingediende klacht.

Een derde van de klachtencommissies heeft de bevoegdheid de bedrijfsleiding (on)gevraagd te adviseren over het beleid dat bij de arbeidsorganisatie wordt gevoerd tegen seksuele intimidatie.

Drie klachtencommissies zijn gerechtigd voorstellen te doen voor tijdelijke maatregelen tegen de dader hangende het onderzoek. Eén vertrouwenspersoon (lid van de klachtencommissie) is bevoegd dergelijke maatregelen ook op te leggen.

De mogelijkheid voor commissieleden om de werkplek te betreden staat in de omschrijving van de bevoegdheden van 4 klachtencommissies expliciet vermeld. De gesprekspartners bij de andere bedrijven merken over dit punt op dat dit bij hen niet formeel is vastgelegd omdat deze mogelijkheid voor vrijwel alle leden toch al bestaat omdat men bijna altijd in de onderneming zelf werkzaam is. Hetzelfde is het geval wat betreft de bevoegdheid van klachtencommissies om 'derden', externe deskundigen, te raadplegen. Vaak wordt volstaan met de omschrijving dat de klachtencommissie alles moet doen om tot een goed afgewogen oordeel te komen. Elf bedrijven hebben de bevoegdheid tot het horen van (externe) deskundigen echter nog eens expliciet als bevoegdheid in hun klachtenprocedure vastgelegd.

De samenstelling van de klachtencommissie bij de onderzochte bedrijven

Aan de gesprekspartners is steeds gevraagd hoe hun klachtencommissie is samengesteld en of hierbij bepaalde criteria zijn aangehouden.

In onderstaande tabel zijn de volgende punten opgenomen wat betreft de samenstelling van de klach-

tencommissies in het onderzoek:

- het wel of niet vertegenwoordigd zijn van vrouwen, werknemers en van het management in de betrokken commissie;
- het wel of niet aanwezig zijn van kennis en deskundigheid het gebied van seksuele intimidatie, bij één of meer leden van de commissie.

type klachten-commissie	aantal bedrijven	in de commissie zijn vertegenwoordigd respectievelijk is aanwezig:			
		vrouwen	werknemers	management	kennis op het gebied van seksuele intimidatie
algemeen	7	4	6	7	4
specifiek	14	10	9	14	10
totaal	21	14	15	21	14

Bij tweederde van de betrokken klachtencommissies (14 commissies) is tenminste een vrouw lid. Bij de meeste van hen is dit ook één van de criteria geweest die bij het samenstellen van de commissie is aangehouden.

In ruim tweederde van de commissies zijn werknemers vertegenwoordigd. In alle gevallen zijn dit OR-leden of (mede) door de OR aangezochte werknemers.

Het management (in bijna alle gevallen het hoofd P&O) is in alle klachtencommissies vertegenwoordigd. Bij bijna driekwart van de betrokken arbeidsorganisaties is dit mede gedaan om redenen dat de adviezen van de commissie daardoor beter geaccepteerd zullen worden (en daarmee samenhangend de geloofwaardigheid van de commissie wordt vergroot).

Bij 14, tweederde van de bedrijven, beschikken één of meer leden van de klachtencommissie over kennis en deskundigheid op het gebied van seksuele intimidatie. Bij 5 van deze bedrijven heeft men bijvoorbeeld een extern gespecialiseerd bureau ingehuurd om de leden van de klachtencommissie op te leiden voor hun taak. Bij 2 andere bedrijven is weer geregeld dat voor de behandeling van een klacht steeds een externe deskundige aan de commissie wordt toegevoegd. Bij de overige 7 bedrijven wordt de deskundigheid ingebracht door de vertrouwenspersoon of door de achtergrondopleiding van (één of meer van) de leden.

Tenslotte kan in dit verband nog worden opgemerkt dat de klachtencommissie bij de betrokken bedrijven meestal bestaat uit 3 personen. De centrale klachtencommissies in het onderzoek zijn wat groter; variërend van een commissie van 5 leden tot een commissie van 8 leden.

Vatten we het voorgaande samen dan kan worden geconstateerd dat de bij de onderzochte arbeidsorganisaties aanwezige klachtenprocedure en/of klachtencommissie qua inhoud respectievelijk deskundigheid niet overal dezelfde is. Zouden we de arbeidsorganisaties indelen naar de mate waarin hun klachtenprocedure en/of klachtencommissie is afgestemd op respectievelijk is toegerust voor de

behandeling van klachten over seksuele intimidatie, dan kan hierover het volgende worden opgemerkt. Uitgaande van de criteria: er is een klachtenprocedure die specifiek voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie is opgezet en/of er is een klachtencommissie waarin vrouwen zitten en waarvan één of meer leden deskundig is op het gebied van seksuele intimidatie, dan kunnen 18 arbeidsorganisaties in het onderzoek worden beschouwd als bedrijven waarbij een voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie 'specifiek toegesneden' klachtenprocedure of klachtencommissie aanwezig is. Bij de andere 10 arbeidsorganisaties met een klachtenprocedure en/of klachtencommissie is hiervan niet zozeer sprake.

Delen we de onderzoeksgroep in naar dit aspect (er is wel of geen klachtenprocedure of klachtencommissie aanwezig en indien aanwezig, er is wel of geen sprake van een voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie specifiek toegesneden procedure of commissie) dan kan tot slot van dit hoofdstuk hieromtrent het volgende beeld worden gegeven.

sector	aantal bedrijven	bij het bedrijf/de instelling is:		
		geen klachtenprocedure/ klachtencommissie	een klachtenprocedure/ klachtencommissie maar niet 'specifiek toegesneden'	een 'specifiek toegesneden' klachtenprocedure/ klachtencommissie
- industrie	12	6	1	5
- gezondheidszorg	9	4	3	2
- zakelijke dienstverlening	11	3	2	6
- vervoer	6	-	3	3
- handel	5	5	-	-
- overheid	5	2	10	1
totaal	48*	20	10	18

* de twee bedrijfstakorganisaties zijn hierbij buiten beschouwing gelaten

6 Meldingen van klachten over seksuele intimidatie

6.1 Inleiding

In de vorige hoofdstukken is een beeld gegeven van het beleid dat de onderzochte arbeidsorganisaties voeren ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie. Dat wil zeggen, bekeken is waaruit dat beleid bij hen bestaat en in hoeverre dit specifiek is toegesneden/uitgewerkt om bij de arbeidsorganisatie seksuele intimidatie op de werkplek daadkrachtig te kunnen bestrijden.

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de klachten over seksuele intimidatie die zich de afgelopen twee jaar bij de arbeidsorganisaties hebben voorgedaan; voorzover deze de gesprekspartner bekend waren, ter ore waren gekomen. (In dit verband kan worden opgemerkt dat in de praktijk bij de bedrijven nogal eens klachten worden onderscheiden van meldingen. Wanneer een probleem op informele wijze door de vertrouwenspersoon kan worden afgedaan, spreekt men van een melding. Van een klacht wordt pas gesproken wanneer een probleem officieel bij de klachtencommissie of een leidinggevende is ingediend. In dit rapport wordt dit onderscheid tussen meldingen en klachten echter niet gemaakt aangezien een dergelijke indeling niet bij alle bedrijven wordt gehanteerd. Wanneer in het hiernavolgende wordt gesproken over meldingen dan worden hieronder dus ook klachten verstaan).

Om bij de beschrijving van het aantal meldingen/klachten bij de bedrijven te kunnen bekijken of hierbij mogelijke samenhangen zijn te bespeuren met het bij hen gevoerde beleid tegen seksuele intimidatie, worden de arbeidsorganisaties in het onderzoek onderstaand eerst op dit punt nog nader ingedeeld.

6.2 De arbeidsorganisaties onderscheiden naar hun beleid tegen seksuele intimidatie

Aan het eind van de hoofdstukken vier en vijf zijn de onderzochte arbeidsorganisaties steeds ingedeeld naar de mate waarin een bepaald beleidsaspect voorkomt in het bij hen gevoerde beleid. Zo zijn aan het eind van hoofdstuk vier de onderzochte arbeidsorganisaties ingedeeld naar de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon en, indien aanwezig, naar het wel of niet 'geschoold' of 'actief' zijn van deze vertrouwenspersoon. Aan het eind van hoofdstuk vijf zijn de onderzochte arbeidsorganisaties ingedeeld naar de aanwezigheid van een klachtenprocedure en/of klachtencommissie en indien aanwezig, naar het wel of niet 'specifiek toegesneden' zijn van deze klachtenprocedure of klachtencommissie op de behandeling van klachten over seksuele intimidatie.

Worden deze twee beleidsaspecten gecombineerd, dan kan het aangetroffen beleid bij de onderzochte arbeidsorganisaties grofweg in de volgende 4 groepen worden ingedeeld.

I. Geen uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie

Dat wil zeggen, er is bij de arbeidsorganisatie geen procedure voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie en er is ook geen vertrouwenspersoon of klachtencommissie voor de behandeling van dergelijke klachten.

II. Enigszins uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie

Dat wil zeggen, er is bij de arbeidsorganisatie wel een vertrouwenspersoon maar deze is niet 'toegerust/geschoold' of 'niet actief' en voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie is er geen specifiek toegesneden klachtenprocedure of klachtencommissie aanwezig.

III. Gedeeltelijk uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie

Dat wil zeggen, er is bij de arbeidsorganisatie of alleen een 'geschoolde of actieve' vertrouwenspersoon of alleen een specifiek toegesneden procedure of klachtencommissie voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie.

IV. (Bijna) volledig uitgewerkt beleid tegen seksuele intimidatie

Dat wil zeggen, er is bij de arbeidsorganisatie zowel een vertrouwenspersoon die 'toegerust/geschoold' of 'actief' is en voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie is er ook een specifiek toegesneden klachtenprocedure of klachtencommissie.

Worden de bedrijven in het onderzoek naar bovenstaande typering ingedeeld alsmede naar de sector waaruit zij afkomstig zijn, dan kan het volgende overzicht hierover worden gegeven.

sector	aantal bedrijven	(huidige) beleid bij het bedrijf/de instelling:			
		I geen uitgewerkt beleid	II enigszins uitgewerkt beleid	III gedeeltelijk uitgewerkt beleid	IV (bijna) volledig uitgewerkt beleid
- industrie	12	4	1	3	4
- gezondheidszorg	9	1	3	4	1
- zakelijke dienstverlening	11	-	4	2	5
- vervoer	6	-	3	-	3
- handel	5	1	4	-	-
- overheid	5	1	-	2	2
totaal	48*	7	15	11	15

* de twee bedrijfstakorganisaties zijn hierbij buiten beschouwing gelaten

Van ongeveer een derde van de onderzochte arbeidsorganisaties kan worden gezegd dat de bij hen aanwezige vorm van beleid tegen seksuele intimidatie (vrijwel) volledig uitgewerkt is; specifiek is toegesneden op het bestrijden van seksuele intimidatie. Bij eveneens circa een derde is er daarentegen sprake van een enigszins uitgewerkt beleid op dit gebied en bij 7 bedrijven is er feitelijk in het geheel geen sprake van een uitgewerkt/specifiek toegesneden beleid voor het bestrijden van seksuele intimidatie.

Wordt hierbij nog gekeken naar de sector waaruit de bedrijven afkomstig zijn, dan kan niet worden gezegd dat de bedrijven met een (vrijwel) volledig uitgewerkt beleid op dit gebied voornamelijk afkomstig zijn uit één of twee sectoren. Binnen vrijwel alle sectoren bevinden zich zowel arbeidsorganisaties waarbij een (bijna) volledig uitgewerkt beleid op dit gebied aanwezig is, als ook bedrijven waarbij hiervan (nog) niet of nauwelijks sprake is.

Mede aan de hand van deze typering van het aanwezige beleid bij de arbeidsorganisaties, wordt onderstaand nader ingegaan op de meldingen/klachten over seksuele intimidatie die er de afgelopen twee jaar bij de bedrijven zijn geweest.

6.3 Meldingen/klachten over seksuele intimidatie bij de onderzochte arbeidsorganisaties

Aantal meldingen/klachten

In deze paragraaf wordt eerst het totaal aantal meldingen/klachten bij de arbeidsorganisaties bekeken. Deze worden vervolgens afgezet tegen het aantal werknemers en het percentage vrouwelijke werknemers bij de arbeidsorganisaties alsmede tegen het beleid ter preventie en bestrijding van seksuele intimidatie zoals dat bij de onderzochte bedrijven wordt gevoerd.

Bij de arbeidsorganisaties is steeds gevraagd naar hoeveel werknemers, de afgelopen twee jaren, klachten over seksuele intimidatie hebben gemeld. Hieruit blijkt het volgende:

aantal meldingen/klachten over seksuele intimidatie de afgelopen twee jaar bij het bedrijf/de instelling	aantal bedrijven (n = 48)
geen meldingen	6
1 - 5 meldingen	23
5 - 10 meldingen	4
meer dan 10 meldingen	3
onbekend/geheim	2

Bij bijna tweederde van de arbeidsorganisaties zijn de afgelopen twee jaar één of meer klachten over seksuele intimidatie 'binnengekomen'. Eén van de concerns in het onderzoek geeft aan dat er de afgelopen twee jaar bij de centrale klachtencommissie 25 klachten zijn aangemeld. Bij de bedrijven zelf loopt het aantal uiteen van 'minder dan 5' tot 'meer dan 10' meldingen. (Bij één bedrijf 15 meldingen).

Twee bedrijven konden of wilden geen antwoord geven: "De vuile was houden we liever binnen". Bij 16 van de 48 arbeidsorganisaties in het onderzoek wordt aangegeven dat er bij hen geen klachten over seksuele intimidatie zijn gemeld.

Maken we hierbij een onderscheid naar de sectoren waaruit de bedrijven afkomstig zijn, dan kan het volgende overzicht worden gegeven.

aantal meldingen	aantal bedrijven	sector waarin het bedrijf/de instelling opereert:					
		industrie	gezondheidszorg	zakelijke dienstverlening	vervoer	handel	overheid
geen	16	5	1	3	3	3	1
1 - 5	23	6	7	5	3	1	1
5 - 10	4	1	-	2	-	-	1
meer dan 10	3	-	-	1	-	-	2
onbekend/geheim	2	-	1	-	-	1	-
totaal	48	12	9	11	6	5	5

De bedrijven waarbij de afgelopen twee jaar geen meldingen over seksuele intimidatie zijn geweest, zijn niet uitsluitend bedrijven uit één of een paar sectoren. In iedere sector bevinden zich één of meer bedrijven waar geen klachten over seksuele intimidatie naar voren zijn gebracht. Anderzijds kan echter worden opgemerkt dat er zich feitelijk in alle onderscheiden sectoren gevallen van seksuele intimidatie hebben voorgedaan. In iedere sector bevindt zich wel een aantal bedrijven waar meldingen hierover zijn binnengekomen. Dit is bij de meeste bedrijven uit de overheidssector en de gezondheidssector het geval en bij ruim de helft tot circa de helft van de bedrijven uit de zakelijke dienstverlening, de industrie en de vervoerssector. Bij de bedrijven uit de (detail)handel is het aantal meldingen over seksuele intimidatie de afgelopen jaren relatief gezien het minst geweest.

Wordt het aantal meldingen bij de arbeidsorganisaties afgezet tegen het aantal werknemers bij het bedrijf, dan geeft dit het volgende beeld:

aantal meldingen:	aantal bedrijven	aantal werknemers bij het bedrijf/de instelling:			
		< 200	200-500	500-1000	> 1000
geen	16	8	8	-	-
1 - 5	23	4	7	6	6
5 - 10	4	-	1	-	3
meer dan 10	3	-	-	-	3
onbekend/geheim	2	-	1	-	1
totaal	48	12	17	6	13

De (16) bedrijven waarbij geen meldingen van klachten over seksuele intimidatie zijn geweest, zijn voornamelijk bedrijven met minder dan 200 respectievelijk met tussen de 200 en 500 werknemers. Dit houdt echter niet in dat bij de bedrijven van deze omvang seksuele intimidatie (officieel) niet zou voorkomen. Bij iets minder dan de helft van de onderzochte bedrijven van deze grootte, blijken er klachten over seksuele intimidatie naar voren te zijn gebracht (terwijl dit zonder uitzondering bij alle bedrijven met 500 of meer werknemers het geval is geweest).

Onderstaand worden de meldingen bij de arbeidsorganisaties afgezet tegen het gegeven of er relatief gezien veel of weinig vrouwen bij het bedrijf werkzaam zijn.

aantal meldingen	aantal bedrijven	% vrouwelijke werknemers bij het bedrijf/de instelling:			
		< 25%	25-50%	50-75%	> 75%
geen	16	8	6	-	2
1 - 5	23	8	4	5	6
5 - 10	4	2	1	-	1
meer dan 10	3	-	2	1	-
onbekend/geheim	2	-	1	1	-
totaal	48	18	14	7	9

Ongeacht of er bij het bedrijf procentueel gezien veel of weinig vrouwen werken, blijken klachten over seksuele intimidatie voor te komen. Op grond van bovenstaande gegevens is niet te zeggen dat seksuele intimidatie meer voorkomt in arbeidsorganisaties met een relatief gering aantal vrouwelijke werknemers dan bij bedrijven waar vrouwen bijvoorbeeld meer dan de helft van het personeelsbestand uitmaken. (Deze indruk zal in deel 2, waarin het voorkomen van seksuele intimidatie in de praktijk wordt weergegeven, ook worden bevestigd).

Worden de meldingen bij de arbeidsorganisaties over seksuele intimidatie tenslotte nog afgezet tegen het beleid dat de betrokken bedrijven op dit gebied voeren, dan kan het volgende worden opgemerkt:

aantal meldingen	aantal bedrijven	(huidige) beleid bij het bedrijf/de instelling:			
		I geen uitgewerkt beleid	II enigszins uitgewerkt beleid	III gedeeltelijk uitgewerkt beleid	IV (bijna) volledig uitgewerkt beleid
geen	16	3	9	4	-
1 - 5	23	1	6	5	11
5 - 10	4	1	-	1	2
meer dan 10	3	-	-	1	2
onbekend/geheim	2	2	-	-	-
totaal	48	7	15	11	15

Bij de arbeidsorganisaties waarbij nauwelijks of geen uitgewerkt beleid wordt gevoerd tegen seksuele intimidatie, zijn de afgelopen twee jaar ook aanmerkelijk minder meldingen over seksuele intimidatie 'binnengekomen' dan bij de bedrijven waarbij op dit gebied wel sprake is van een uitgewerkt beleid. Zo zijn er bij de 22 arbeidsorganisaties (groep I en II) waar vertrouwenspersonen of klachtenprocedures in het beleid tegen seksuele intimidatie ontbreken of pas enigszins toegerust zijn voor of toegesneden zijn op het behandelen van klachten over seksuele intimidatie, de afgelopen twee jaren bij ruim de helft in het geheel geen meldingen over seksuele intimidatie geweest en tezamen circa 14 meldingen. Bij de 26 bedrijven (groep III en IV) met een gedeeltelijk of (vrijwel) volledig uitgewerkt beleid op dit gebied, zijn in diezelfde periode 104 meldingen over seksuele intimidatie ontvangen.

Enerzijds kan dit verklaren waarom het beleid tegen seksuele intimidatie bij deze 22 arbeidsorganisaties (nog) niet of pas 'enigszins' uitgewerkt is; men heeft weinig of geen ervaring met klachten op dit gebied. Anderzijds kan echter juist het feit dat er bij hen nauwelijks beleid op dit terrein wordt gevoerd, weer de reden zijn dat er weinig meldingen 'binnenkomen'; men weet als werknemer niet goed waaraan men toe is wanneer men een klacht over seksuele intimidatie wil indienen en er is ook geen, of een nauwelijks 'zichtbare', vertrouwenspersoon waarbij men hiervoor te rade kan gaan. In deel 2 van dit rapport zal op dit aspect nader worden teruggekomen aan de hand van de gegevens uit de enquête die bij 14 bedrijven (waaronder een aantal met geen of slechts een (pas) enigszins uitgewerkt beleid) onder de vrouwelijke werknemers is verspreid. Hierin is namelijk niet alleen gevraagd naar het voorkomen van seksuele intimidatie op het werk maar ook of men dit zou melden en zo nee waarom men dat niet doet).

Keren we terug naar het aantal meldingen bij de arbeidsorganisaties, dan kan nog worden opgemerkt dat er bij de bedrijven tezamen de afgelopen twee jaar tenminste 118 meldingen over seksuele intimidatie zijn geweest (2 bedrijven wilden of konden hierover niets zeggen). Daarvan waren er 107 afkomstig van een vrouw en 11 maal heeft een man geklaagd.

Bij de arbeidsorganisaties waarbij zich meldingen over seksuele intimidatie hebben voorgedaan, waren vrouwen dus meestal het slachtoffer. Bij 2 instellingen (beide in de gezondheidszorg) hebben echter meer mannen dan vrouwen geklaagd en bij één (overheids)instelling was het aantal mannen en vrouwen dat een klacht aanmeldde gelijk.

Aard van de seksuele intimidatie

Van de 118 klachten is van 110 de aard van de seksuele intimidatie bekend. Eén bedrijf wilde over de aard van de klachten geen mededelingen doen en bij één arbeidsorganisatie was de gesprekspartner de aard van de seksuele intimidatie onbekend.

aard van de seksuele intimidatie	aantal klachten n=118
uitsluitend verbaal	58
uitsluitend nonverbaal	4
combinatie zonder fysieke intimiteiten	37
combinatie met fysieke intimiteiten	11
onbekend/geheim	8

Bijna de helft van het aantal klachten betreft verbale seksuele intimidatie zonder fysieke intimiteiten (dubbelzinnige opmerkingen, e.d.). Alleen nonverbale intimidatie ('loerende blikken', e.d.) komt in slechts 3% van de gemelde gevallen voor. Ruim 10% van de klachten betreft fysieke intimiteiten, altijd gecombineerd met verbale en non-verbale intimidatie. (Bijvoorbeeld 'veelbetekenend' knipogen, schuine opmerkingen maken en zogenaamde 'per ongeluk aanrakingen').

Meldingspercentage

Bij de arbeidsorganisaties vond men het moeilijk een indruk te geven van het percentage meldingen ten opzichte van het werkelijke aantal problemen die op de werkplek spelen. Onderstaand een weergave van hun indrukken afgezet tegen het beleid dat de bedrijven voeren en tegen de bij de bedrijven gemelde klachten de afgelopen twee jaar.

geschat meldingspercentage:	aantal bedrijven	(huidige) beleid bij het bedrijf/de instelling:			
		I geen uitgewerkt beleid	II enigszins uitgewerkt beleid	III gedeeltelijk uitgewerkt beleid	IV (bijna) volledig uitgewerkt beleid
alles wordt gemeld	13	2	9	1	1
bijna alles wordt gemeld	2	-	-	1	1
(zeer) veel wordt niet gemeld	27	2	5	9	11
weet niet	6	3	1	-	2
totaal	48	7	15	11	15

Bij ruim de helft van de arbeidsorganisaties wordt vermoed dat slechts een klein gedeelte van de gevallen van seksuele intimidatie ("alleen de problemen") wordt gemeld en waarschijnlijk veel niet wordt gemeld. Bijna een derde heeft daarentegen de indruk dat alles of bijna alles wordt gemeld. Dit laatste is met name het geval bij de bedrijven waar sprake is van een (nog) geen uitgewerkt beleid

tegen seksuele intimidatie of van een slechts enigszins uitgewerkt beleid op dit gebied. De helft van deze bedrijven denkt dat bij hen alle klachten over seksuele intimidatie daadwerkelijk worden gemeld.

Bij de 26 arbeidsorganisaties met een gedeeltelijk of (vrijwel) volledig 'toegesneden' beleid is nog geen 10% de bovengenoemde mening toegedaan en denkt ruim driekwart dat over seksuele intimidatie slechts het topje van de ijsberg wordt gemeld.

Wordt hierbij bekeken hoeveel klachten over seksuele intimidatie er de afgelopen twee jaar bij de betrokken bedrijven naar voren zijn gebracht, dan kan het volgende hierover worden opgemerkt.

geschat meldingspercentage:	aantal bedrijven	aantal meldingen bij het bedrijf/de instelling de afgelopen twee jaar:				
		geen	1-5	5-10	> 10	onbekend/ geheim
alles wordt gemeld	13	7	5	1	-	-
bijna alles wordt gemeld	2	-	-	2	-	-
(zeer) veel wordt niet gemeld	27	7	16	-	3	1
weet niet	6	2	2	1	-	1
totaal	48	16	23	4	3	2

Bij de bedrijven waarbij de afgelopen jaren in het geheel geen meldingen over seksuele intimidatie zijn geweest, wordt er bij 7 van uitgegaan dat, wanneer er klachten zouden zijn deze wel zouden zijn gemeld. Volgens eigen zeggen geldt daarom: "bij ons komt seksuele intimidatie dus niet voor". Bij de andere arbeidsorganisaties waar de afgelopen jaren geen klachten naar voren zijn gebracht, is men daarentegen hierover niet zo stellig en vermoedt men eerder dat waarschijnlijk veel gevallen niet zijn gemeld.

In onderstaand overzicht zijn de redenen weergegeven die de gesprekspartners aanvoeren waarom seksuele intimidatie waarschijnlijk lang niet altijd wordt gemeld.

reden(en) waarom waarschijnlijk niet alle gevallen worden gemeld	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als de enige reden genoemd:
- wordt zelf (of reeds op de werkvloer) opgelost	13	12
- schroom, drempel	6	2
- ontbreken van procedures/instrumenten	5	5
- idee/cultuur "het hoort er nu eenmaal bij"	3	-
- bereikbaarheid vertrouwenspersoon	2	2
- ongegrond verklaring van ingediende klacht	1	-
- weet niet/geen mening	10	
- niet van toepassing, volgens respondent wordt alles gemeld	13	

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

De gesprekspartners die zeggen dat seksuele intimidatie bij hun bedrijf waarschijnlijk meer voorkomt dan wordt gemeld, geven veelal als verklaring hiervoor dat veel gevallen al op de werkvloer (zonder hulp van derden) zullen worden opgelost.

Soms wordt ook schroom en het idee 'dat het er nu eenmaal bijhoort' als mogelijke oorzaak genoemd. Men denkt dat, wat dit laatste betreft, er nog veel voorlichting nodig zal zijn voordat dit zal veranderen.

Het ontbreken van een goede klachtenprocedure of een geringe 'toegankelijkheid' van de vertrouwenspersoon wordt als een andere mogelijk oorzaak genoemd. Bij één bedrijf is bijvoorbeeld van het ongegrond verklaren van een klacht door de centrale klachtencommissie een 'verlammende werking' op de meldingsbereidheid uitgegaan: "men is daar zeer verontwaardigd over". Een andere gesprekspartner vreest daarentegen dat het opzetten van (alleen) formele structuren een lager meldingspercentage tot gevolg kan hebben. Zij wijst op het belang van de mogelijkheid van informele klachtbehandeling door de vertrouwenspersoon: "informeel valt veel te regelen. Wanneer een commissie zich er over zou buigen zouden er waarschijnlijk minder meldingen zijn".

Bij wie zijn de meldingen binnengekomen?

In onderstaande tabel wordt aangegeven bij wie de 118 meldingen over seksuele intimidatie zijn binnengekomen.

bij wie is de melding binnengekomen?	aantal meldingen	(huidige) beleid bij het bedrijf/de instelling:			
		I geen uitgewerkt beleid	II enigszins uitgewerkt beleid	III gedeeltelijk uitgewerkt beleid	IV (bijna) volledig uitgewerkt beleid
vertrouwenspersoon	95	-	3	38	54
hoofd P&O	9	5	2	1	1
wandelgang	4	-	-	1	3
bedrijfsarts	3	-	-	-	3
leidinggevende	2	1	-	-	1
directeur	2	-	2	-	-
klachtencommissie	2	-	1	-	1
Sociaal-Medisch Team	1	-	-	-	1
totaal	118	6	8	40	64

De overgrote meerderheid van de klachten (80%) is direct gemeld bij de vertrouwenspersonen. Ook de vier klachten die via de wandelgang zijn vernomen, zijn door de vertrouwenspersonen "opgepikt". Verder zijn 9 van de 118 klachten bij het hoofd P&O ingediend en een paar van de klachten zijn binnengekomen bij: de bedrijfsarts, een leidinggevende, de directeur, de klachtencommissie of het Sociaal-Medisch Team (SMT) bij het bedrijf.

In de bedrijven zonder, of met een enigszins uitgewerkt beleid (I en II) is de helft van de klachten terechtgekomen bij het hoofd P&O. Bij de arbeidsorganisaties met een gedeeltelijk of (vrijwel) volledig uitgewerkt beleid komen verreweg de meeste klachten (in eerste instantie) binnen bij de vertrouwenspersoon.

Van wie was de klacht afkomstig?

In de onderstaande tabel wordt weergegeven welke werknemers een klacht over seksuele intimidatie hebben gemeld.

	aantal klachten (n = 118)
functie van degene die een klacht heeft gemeld:	
- (laag) administratief beroep	52
- verpleegkundige	8
- produktiemedewerker	7
- chauffeur	6
- secretaresse	2
- kapster	1
- middenkader	1
- verkoopster	1
- pupil	1
- begeleider	1
- functie is bij gesprekspartner onbekend	38
aanstelling van degene die heeft geklaagd:	
- vaste dienst	60
- tijdelijke dienst/uitzendkracht	5
- functie is bij gesprekspartner onbekend	53

Bij de afkomst van klachten kunnen functie, aanstelling en leeftijd worden onderscheiden.

Bijna de helft van de klachten blijkt afkomstig van iemand met een (laag) administratief beroep. Wanneer rekening gehouden wordt met het aantal klachten waarvan niet bekend is welke functie de betrokken persoon had, stijgt het percentage klagers met een (laag) administratief beroep tot 65%. Met uitzondering van degene met een middenkaderfunctie en een begeleider, zijn de functies van alle slachtoffers van seksuele intimidatie bij de betrokken bedrijven "laag" te noemen.

Van de bekende gevallen is het overgrote deel van de klachten afkomstig van personen die in vaste dienst zijn.

Over de leeftijd van degenen die een klacht hebben gemeld, is weinig informatie verkregen. De meeste gesprekspartners die hierover wel iets konden vertellen, geven vaak als antwoord "jong". Hiervoor wordt bijvoorbeeld als verklaring gegeven: "nieuwe medewerkers zijn vaak jong en onervaren en daardoor vaker slachtoffer van seksuele intimidatie, waarbij ook nog komt dat jonge medewerkers vaak in de lagere posities werken en machtsverschillen ook een factor zijn bij de kans op seksuele intimidatie." Eén vertrouwenspersoon heeft daarentegen de ervaring dat vooral oudere vrouwen (30-45 jaar) in de lagere administratieve rangen slachtoffer zijn van seksuele intimidatie; "door de aanwezige machtsverschillen en door het feit dat oudere vrouwen vaak gezagsgetrouw zijn en denken dankbaar te moeten zijn dat zij mogen werken". Officieel dient men daarom geen klacht in maar roept, sinds er uitgebreid voorlichting over het onderwerp heeft plaatsgevonden, thans wel de hulp hiervoor in van de vertrouwenspersoon.

Samenhang tussen het voorkomen van klachten en het werk dat men doet

Slechts drie gesprekspartners onderkennen een samenhang tussen het voorkomen van klachten en kenmerken van het werk. Zo wijzen twee van hen op machtsverschillen die kunnen leiden tot seksuele intimidatie. De derde ziet seksuele intimidatie met name voorkomen wanneer vrouwen op de werkplek worden "geïntroduceerd"; wanneer er eenmaal meer vrouwen werken neemt het probleem af.

De meeste gesprekspartners vinden het echter niet mogelijk aan te geven welke (categorieën) medewerkers het meeste last van seksuele intimidatie hebben. In bijna een derde van de gevallen vinden de gesprekspartners het aantal meldingen ook te klein om hier uitspraak over te kunnen doen.

6.4 Knelpunten bij de behandeling van klachten en het treffen van maatregelen

Bij een derde van de arbeidsorganisaties onderkent men knelpunten bij de behandeling van klachten. Zeven gesprekspartners noemen (daarnaast) knelpunten bij het treffen van maatregelen. In onderstaand overzicht worden de problemen weergegeven die men in de praktijk zoal is tegengekomen.

	genoemd door de bedrijven: (n = 48)
knelpunten bij de behandeling van klachten	
- bewijslast	6
- ontbreken van een eigen klachtenprocedure	4
- vooroordelen bij leidinggevend/management	3
- hiërarchische verhoudingen	2
- bereikbaarheid/ervaring vertrouwenspersoon	2
- te late melding van klachten	2
- bescherming van het slachtoffer	1
- bescherming van de verdachte	1
- frustratie als gevolg van afhandeling eerdere gevallen	1
- vaststellen of probleem niet is uitgelokt	1
knelpunten bij het treffen van maatregelen	
- gewenste/nodige maatregelen zijn niet "haalbaar", of de oude situatie kan niet worden hersteld als gevolg van:	4
. het bedrijfsbelang (dader heeft een voor het bedrijf belangrijke functie)	3
. patiënt kan niet worden overgeplaatst	1
- het is onmogelijk ook de omgeving van de dader aan te pakken	1
- gebrek aan ondersteuning management	1
- advies vertrouwenspersoon wordt niet altijd overgenomen	1

Tenslotte is aan de gesprekspartners bij de onderzochte arbeidsorganisaties in dit verband nog de vraag gesteld of het aantal klachten is veranderd sinds de invoering van hun beleid tegen seksuele intimidatie. (Is er bijvoorbeeld in het begin sprake van 'een piek' geweest).

Door bijna 90% van de gesprekspartners wordt op deze vraag ontkennend geantwoord. Alleen bij 5

bedrijven wordt hierover opgemerkt dat het aantal meldingen wel is toegenomen, maar daarbij wordt meteen gesteld dat ook de sfeer als gevolg van het beleid is verbeterd. Het beleid en met name de voorlichting werkt volgens deze gesprekspartners preventief.

Tot zover een overzicht van de meldingen en klachten over seksuele intimidatie bij de onderzochte arbeidsorganisaties. In deel 2 van dit rapport wordt hierop nog verder ingegaan aan de hand van de gegevens uit de enquête die bij een deel van de betrokken bedrijven onder de vrouwen is verspreid. Daarin zal bijvoorbeeld ook de vergelijking worden gemaakt tussen de indruk die men bij het bedrijf heeft over de mate waarin seksuele intimidatie op het werk voorkomt en hetgeen de vrouwen hierover zelf aangeven.

7 De ervaringen met het beleid en de adviezen

7.1 Inleiding

Aan het eind van het interview bij de arbeidsorganisaties is steeds aan de gesprekspartner de vraag voorgelegd welke ervaringen men heeft opgedaan met het ontwikkelen en uitvoeren van een beleid tegen seksuele intimidatie en welke adviezen men hierover met name aan andere bedrijven zou willen meegeven die met het opzetten en uitvoeren van een beleid op dit gebied bezig zijn of hiertoe voornemens hebben.

In het hiernavolgende worden de meningen van de geïnterviewden hierover weergegeven.

7.2 Ervaringen met het gevoerde beleid

Oordeel over het beleid

Allereerst is in dit verband aan de gesprekspartners gevraagd hoe men het beleid dat bij hen wordt gevoerd om seksuele intimidatie te bestrijden, al met al zou beoordelen.

beoordeling van het eigen beleid	aantal bedrijven	(huidige) beleid bij het bedrijf/de instelling:			
		I geen uitgewerkt beleid	II enigszins uitgewerkt beleid	III gedeeltelijk uitgewerkt beleid	IV (bijna) volledig uitgewerkt beleid
positief	30	2	9	6	13
gemengd	6	-	2	2	2
negatief	1	-	-	1	-
geen mening	11	5	4	2	-
totaal	48	7	15	11	15

Circa een kwart van de gesprekspartners heeft geen uitgesproken mening over het beleid dat bij de eigen arbeidsorganisatie wordt gevoerd op het gebied van seksuele intimidatie. Zo is het ontbreken van klachten voor bijvoorbeeld zeven bedrijven de oorzaak dat zij onvoldoende ervaring hebben om een oordeel over het beleid uit te kunnen spreken. Drie andere gesprekspartners vinden dat het beleid nog van te recente datum is en één geïnterviewde (bij één van de concerns in het onderzoek) kan geen oordeel over het beleid geven omdat hij geen zicht heeft op de uitvoering ervan in de vestigingen: "Is een zaak van de vestigingen".

De meerderheid van de gesprekspartners (63%) beoordeelt het beleid zoals dat in hun bedrijf wordt gevoerd echter zonder meer als positief. Bij 6 bedrijven heeft men er gemengde gevoelens over en alleen bij één instelling is de betrokken gesprekspartner negatief over het gevoerde beleid.

In dit verband kan nog worden opgemerkt dat met name bij de arbeidsorganisaties met een gedeeltelijk of (vrijwel) volledig beleid, vrijwel zonder uitzondering een positief oordeel over het beleid wordt gegeven.

positief beoordeelde aspecten van het gevoerde beleid	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als enige punt genoemd:
- klachten worden bevredigend opgelost	25	23
- er zijn geen klachten	5	5
- er zijn geen klachten meer	3	3
- klachten worden serieus genomen	2	2
- goede informele klacht oplossing door de vertrouwenspersoon	1	-
- de oorzaken worden aangepakt (i.p.v. symptoombestrijding)	1	-
- het belang wordt door iedereen onderschreven	1	-
- er heeft een cultuurverandering plaatsgevonden	1	-
- geen mening	11	
- niet van toepassing	1	
(over het beleid heeft men voornamelijk een negatief oordeel)		

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Degenen die het bij hen gevoerde beleid als positief beoordelen brengen hier als de belangrijkste reden voor naar voren het feit dat de klachten bevredigend kunnen worden opgelost. In een paar gevallen worden daarnaast nog argumenten naar voren gebracht zoals "klachten worden nu serieus genomen" en "er heeft een cultuurverandering plaatsgevonden".

Bij 5 bedrijven is men met name tevreden over het beleid vanwege het gegeven dat er geen klachten zijn (en bij 3 andere omdat er geen klachten meer zijn).

negatief beoordeelde aspecten van het gevoerde beleid	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)	als enige punt genoemd:
- er worden geen klachten gemeld	2	1
- er vindt te weinig voorlichting plaats	2	1
- niet alle oplossingen worden haalbaar geacht	1	1
- centrale klachtencommissie is "te ver weg"	1	1
- vertrouwenspersoon is onvoldoende bereikbaar	1	1
- het beleid is te uitgebreid, klacht oplossing kan ook zonder een vertrouwenspersoon	1	1
- geen mening	11	
- niet van toepassing	30	
(over het beleid heeft men voornamelijk een positief oordeel)		

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Bij zeven arbeidsorganisaties worden (daarnaast) echter ook negatieve punten in het bij hen gevoerde beleid naar voren gebracht.

Zo noemen twee gesprekspartners bijvoorbeeld het feit dat er weinig klachten worden gemeld terwijl er volgens hen ongetwijfeld gevallen van seksuele intimidatie zullen zijn. Voor één geïnterviewde is dit ook de reden om het beleid negatief te beoordelen. Met een ander vindt zij dat er meer aan voorlichting moet worden gedaan. Eén gesprekspartner vindt daarentegen dat het beleid in zijn bedrijf te zwaar is opgezet, klachten kunnen volgens hem ook zonder een vertrouwenspersoon worden opgelost.

Zijn er al bijstellingen geweest?

Samenhangend met de positieve beoordeling van het beleid heeft een kwart van de arbeidsorganisaties bijstelling van het beleid nog niet nodig geacht. Een belangrijke reden voor bedrijven om hun beleid niet bij te stellen is dat zij geen klachten krijgen en daarom van mening zijn dat seksuele intimidatie bij hen niet (meer) voorkomt. Eén respondent vindt dat hij als werkgever meer dan genoeg heeft gedaan en dat moeilijk van hem kan worden verwacht dat "hij alle werknemers naar een psycholoog stuurt om te onderzoeken of seksuele intimidatie echt niet voorkomt".

Bij iets minder dan de helft van de bedrijven hebben geen bijstellingen plaatsgevonden omdat het beleid nog niet is geëvalueerd.

Bij 14 arbeidsorganisaties is daarentegen het beleid in het verleden wel op één of meer punten bijgesteld. Dit zijn voornamelijk bedrijven waarbij het huidige beleid thans kan worden beschouwd als gedeeltelijk of (vrijwel) volledig uitgewerkt voor het behandelen van klachten over seksuele intimidatie.

Zo is bij vijf van deze bedrijven indertijd het ontbreken van klachten (mede) aanleiding geweest om meer aan voorlichting te gaan doen of deze voorlichting beter af te stemmen op specifieke groepen. Om een mogelijke drempel voor klaagsters weg te nemen, hebben eveneens vijf bedrijven indertijd hun klachtenprocedure verbeterd en voor de behandeling van de klachten over seksuele intimidatie een aparte klachtencommissie benoemd. Om dezelfde reden hebben twee andere bedrijven besloten meer vertrouwenspersonen aan te stellen of de vertrouwenspersoon binnen het bedrijf te "herintroduceren". Twee bedrijven hebben scholingsmogelijkheden gecreëerd voor hun leidinggevenden en/of vertrouwenspersoon omdat men vond dat deze beter voor hun taken moesten worden 'toegerust'.

Zijn thans bijstellingen nodig?

Op de vraag of men vindt dat het thans gevoerde beleid nog verder moet worden ontwikkeld en zo ja, op welke punten dan met name, komt het volgende naar voren:

verdere ontwikkeling van het beleid noodzakelijk?	aantal bedrijven	(huidige) beleid bij het bedrijf/de instelling:			
		I geen uitgewerkt beleid	II enigszins uitgewerkt beleid	III gedeeltelijk uitgewerkt beleid	IV (bijna) volledig uitgewerkt beleid
ja	25	3	5	6	11
neen	20	3	9	4	4
geen mening	3	1	1	1	-
totaal	48	7	15	11	15

Bij ruim de helft van de onderzochte arbeidsorganisaties is men van mening dat het huidige beleid op een aantal punten nog verder moet worden ontwikkeld respectievelijk moet worden bijgesteld. (Van de 22 bedrijven waar geen of nauwelijks sprake is van een beleid specifiek gericht op seksuele intimidatie, is circa een derde van mening dat verdere ontwikkeling van het beleid nodig is. Van de 15 arbeidsorganisaties waar het beleid reeds (vrijwel) volledig is, vindt daarentegen bijna driekwart dat hun beleid op een aantal punten nog zal moeten worden verbeterd).

Zo worden met betrekking tot het geven van voorlichting, bij 12 arbeidsorganisaties nog aanpassingen nodig geacht. Hierbij denkt men dan met name aan: nog eens herhalen (of mee beginnen), kwalitatief verbeteren en de voorlichting meer richten op specifieke groepen.

bijstelling van het beleid is nodig wat betreft de voorlichting	genoemd door de betrokken bedrijven:* (n = 12)
- herhalen	7
- een aanvang mee maken	3
- kwalitatief verbeteren	2
- specifiek voor management/leidinggevenden	1
- specifiek voor mannen	1
- specifiek voor vrouwen	1

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Eveneens bij 12 arbeidsorganisaties worden nog aanpassingen nodig geacht ten behoeve van de functie van een vertrouwenspersoon. Bij 5 van deze bedrijven wordt dan met name gedacht aan het aanstellen van een dergelijke functionaris bij de arbeidsorganisatie. Bij de andere, waarbij men reeds een vertrouwenspersoon heeft, denkt men vooral aan zaken zoals (bij)scholingsmogelijkheden bieden voor deze persoon, meer faciliteiten geven, ook een man aanstellen in deze functie of mensen uit lagere functiegroepen als vertrouwenspersoon benoemen. Vier gesprekspartners (bij het bedrijf de vertrouwenspersoon) pleiten tevens voor het opzetten van een "platform" waar vertrouwenspersonen met elkaar van gedachten kunnen wisselen over hun werk, hun mogelijkheden en over hun eventuele

problemen die zij in de praktijk tegenkomen. De betrokkenen vinden dat zoiets regionaal of nationaal zou moeten worden opgezet.

bijstelling van het beleid is nodig wat betreft de functie vertrouwenspersoon	genoemd door de betrokken bedrijven: * (n = 12)
- aanstellen	5
- intervisiemogelijkheden scheppen	4
- man als vertrouwenspersoon	2
- (bij)scholing	2
- meer faciliteiten	1
- meer aanstellen (ook in lagere functiegroepen)	1

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Wat betreft hun klachtenprocedure vinden 8 arbeidsorganisaties aanpassingen nodig. Alle achten de opzet van een specifieke procedure voor het beleid noodzakelijk en twee van deze bedrijven willen tevens een klachtencommissie gaan instellen.

Tenslotte worden bij 6 arbeidsorganisaties (alle met een (vrijwel) volledig beleid) nog wensen geuit die met name betrekking hebben op de rol van het management bij het beleid. Hierbij worden punten naar voren gebracht zoals: een groter commitment en het verantwoordelijk stellen van het management voor het voorkomen van seksuele intimidatie ("en hierop ook worden afgerekend, net als soms bij ziekteverzuim gebeurt"). Tevens wordt in dit verband gewezen op de noodzaak van scholing op dit terrein van management en leidinggevend, en door één gesprekspartner wordt de wens naar voren gebracht van een selectiever personeelsbeleid: "er zouden meer vrouwen op hogere functies moeten worden aangesteld en het aantal bedrijfsmaatschappelijkwerkers moet stijgen".

7.3 Randvoorwaarden bij een beleid tegen seksuele intimidatie

Op zes na (alle zonder of met een slechts enigszins uitgewerkt beleid) noemen alle arbeidsorganisaties randvoorwaarden die vervuld dienen te zijn voordat een beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie kan slagen. In onderstaand overzicht worden per onderwerp de meer dan één keer genoemde randvoorwaarden weergegeven.

randvoorwaarden bij het beleid	genoemd door de bedrijven:* (n = 48)
m.b.t. voorlichting: - is essentieel - moet op de doelgroep afgestemd zijn - moet regelmatig worden herhaald	12 4 3
m.b.t. de vertrouwensperso(o)n(en): - dienen te worden aangesteld en te zijn (bij)geschoold - moeten beschikken over de nodige faciliteiten - moeten klankbord hebben (begeleidingscommissie) - moeten goed bereikbaar/toegankelijk zijn - dienen rechtsbescherming te genieten - moeten van beide geslachten zijn	24 7 5 3 2 2
m.b.t. de klachtenprocedure: - is noodzakelijk - sancties moeten erin zijn opgenomen	15 2
m.b.t. de klachtencommissie: - moet worden ingesteld - leden moeten geschoold zijn	5 2
m.b.t. het management/leidinggevend: - moeten het beleid ondersteunen - moeten zijn geschoold - moeten verantwoordelijk worden gehouden voor het voorkomen van seksuele intimidatie	21 2 2
overige randvoorwaarden: - beleidsverklaring - afstemming beleid op de cultuur van het bedrijf - regelmatige evaluatie	6 6 2

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Een kwart van de gesprekspartners acht voorlichting een essentieel element van het beleid. Een paar noemen daarbij dat voorlichting ook moet worden herhaald en moet afgestemd zijn op en geschikt zijn voor de doelgroep.

Meer gesprekspartners (31 %) achten een klachtenprocedure een onmisbaar onderdeel. Twee gesprekspartners merken in dit verband op dat de betekenis van de klachtenprocedure wordt vergroot door er sancties in op te nemen. Beduidend minder (10%) vindt een klachtencommissie een essentiële voorwaarde voor een beleid op dit gebied.

Ruim 4 op de 10 acht ondersteuning van het management een randvoorwaarde voor het kunnen voeren van een beleid tegen seksuele intimidatie. Verder wordt gevonden dat het management moet worden

geschoold en verantwoordelijk moet worden gehouden voor het voorkomen van seksuele intimidatie. Door 13% van de geïnterviewden wordt groot belang gehecht aan een beleidsverklaring en aan afstemming van het beleid op de cultuur van het bedrijf. Met het laatste wordt bedoeld dat een 'starre' arbeidsorganisatie meer en duidelijker regels nodig heeft dan een 'open' bedrijf. Twee gesprekspartners zijn van mening dat ook een regelmatige evaluatie van het beleid essentieel is.

Wordt in dit verband nog gekeken welke punten in het beleid men vooral als randvoorwaarde beschouwt, dan kan worden opgemerkt dat aan het aanstellen van een vertrouwenspersoon door ruim de helft groot belang wordt toegekend en in wat mindere mate een duidelijke ondersteuning van het beleid door het management als een essentiële voorwaarde wordt gezien.

Behoefte aan externe ondersteuning

Aan de gesprekspartners is tevens nog gevraagd in hoeverre er bij hen nog behoefte is aan advisering of ondersteuning van externe instanties bij het gevoerde beleid. Hieruit blijkt het volgende:

behoefte aan externe ondersteuning?	aantal bedrijven	(huidige) beleid bij het bedrijf/de instelling:			
		I geen uitgewerkt beleid	II enigszins uitgewerkt beleid	III gedeeltelijk uitgewerkt beleid	IV (bijna) volledig uitgewerkt beleid
ja	27	2	5	9	11
nee	16	2	8	2	4
nog niet	3	1	2	-	-
geen mening	2	2	-	-	-
totaal	48	7	15	11	15

Bij 3 bedrijven wordt aangegeven nu nog geen behoefte aan ondersteuning te hebben maar dit voor de toekomst niet uit te sluiten. Zij zeggen steun te zullen gaan zoeken wanneer uit klachten zou blijken dat seksuele intimidatie in hun bedrijf voorkomt. Geen behoefte aan externe ondersteuning hebben 16 arbeidsorganisaties. Zij menen zelf voldoende capaciteit in huis te hebben om een afdoende beleid te kunnen voeren.

Meer dan de helft van de arbeidsorganisaties (27 bedrijven) heeft daarentegen wel behoefte aan externe ondersteuning bij de beleidsvoering. (In de meeste gevallen zijn dit de bedrijven waarbij reeds sprake is van een gedeeltelijk of (vrijwel) volledig uitgewerkt voor het bestrijden van seksuele intimidatie).

In de tabel wordt weergegeven voor welke onderdelen deze bedrijven externe ondersteuning nog nodig vinden.

waarbij externe ondersteuning nodig?	genoemd door de betrokken bedrijven:* (n = 27)
- (bij)scholing	19
- voorlichting(smateriaal)	12
- opzetten van een klachtenprocedure	6
- beleidssuggesties	3
- ondersteuning vertrouwenspersoon	1

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

De meeste van de betrokken arbeidsorganisaties hebben met name behoefte aan externe ondersteuning voor de scholing van vertrouwenspersonen, management, leidinggevenden en leden van de klachtencommissie. Hierbij wordt opgemerkt dat vooral de scholing van het management eigenlijk door een externe deskundige zou moeten gebeuren: "een dergelijke deskundige heeft meer gezag en kan daardoor mogelijke weerstanden overwinnen". Ondersteuning vindt een aantal ook nodig bij het opzetten van een klachtenprocedure (met name de juridische aspecten) en bij de voorlichtingsactiviteiten die men nog wil uitvoeren. Verder wordt steun gewenst voor beleidssuggesties en voor de begeleiding van een vertrouwenspersoon. Eén gesprekspartner vindt dat de overheid in deze een rol heeft te vervullen.

7.4 Adviezen voor andere arbeidsorganisaties

Van de onderzochte arbeidsorganisaties hebben 40 adviezen gegeven voor andere bedrijven die met het opzetten en uitvoeren van een beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie bezig zijn of hiertoe voornemens hebben. De overige arbeidsorganisaties (alle zonder of met een slechts enigszins uitgewerkt beleid) waren van mening dat zij onvoldoende ervaring hadden om dit te kunnen doen. De meer dan één keer genoemde adviezen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

adviezen voor het opzetten en uitvoeren van een beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie	genoemd door de bedrijven:* n = 48
- school vertrouwenspersoon	12
- zorg voor goede voorlichting en herhaal deze regelmatig	9
- stel een duidelijke beleidsverklaring op	8
- laat het beleid aansluiten bij de cultuur van het bedrijf	6
- maak duidelijk beleid en procedures	6
- stel faciliteiten beschikbaar	5
- wees vooral oplossingsgericht bezig	3
- zorg voor een planmatige aanpak	3
- evalueer regelmatig	2
- stel een externe vertrouwenspersoon aan	2
- laat het management het beleid introduceren	2
- neem beleid serieus	2
- houdt rekening met mannen als slachtoffer	2
- vlucht niet in procedures/sancties	2
- schakel een externe deskundige in	2
- geen mening	8

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Het meest gegeven advies betreft de geschoolde vertrouwenspersoon, gevolgd door een beleidsverklaring en aansluiting van het beleid bij de cultuur van het bedrijf. Geadviseerd wordt tevens te zorgen voor goede voorlichting en deze regelmatig te herhalen en duidelijkheid te verschaffen over het gevoerde beleid en de procedures die men bij de behandeling van klachten over seksuele intimidatie zal volgen: "Want het is belangrijk dat beleid serieus wordt genomen en duidelijk is; met name geldt dit voor de procedures".

Wanneer het beleid door het management wordt geïntroduceerd zal het volgens gesprekspartners meer aandacht krijgen en zullen weerstanden op het niveau van het middenkader gemakkelijker kunnen worden overwonnen. Regelmatige evaluatie kan er voor zorgen dat het beleid toegesneden blijft op de arbeidsorganisatie en "aanslaat". Van belang wordt verder geacht in het beleid rekening te houden met de mogelijkheid dat ook mannen slachtoffer kunnen zijn van seksuele intimidatie. Gewaarschuwd wordt tevens voor het gevaar dat er allerlei regels worden opgesteld en dan wordt gedacht dat het ook "geregeld" is.

De gesprekspartner van een bedrijf met een uitgebreid en een reeds ver ontwikkeld beleid op dit gebied heeft eigenlijk maar één advies: "schakel een gespecialiseerd adviesbureau in".

Bij de twee bedrijfstakorganisaties in het onderzoek wordt door de betrokken gesprekspartners tenslotte nog aanbevolen om bij een bedrijfstak een centrale vertrouwenspersoon/commissie aan te stellen om redenen dat de vertrouwenspersonen in de bedrijven zich vaak erg geïsoleerd voelen. "Zo'n centrale vertrouwenspersoon/commissie kan dan dienen als vraagbaak, kan zorgen voor begeleiding en scholing en kan sturing geven aan de verschillende processen". Daarnaast wordt geadviseerd om te zorgen voor een goede voorlichting over het onderwerp en/of scholing; met name voor de medewerkers die met klachten over seksuele intimidatie kunnen worden geconfronteerd. "Want juist zij dienen te beseffen dat alleen het slachtoffer bepaalt wanneer een grens overschreden is".

8 Samenvatting onderzoek onder de arbeidsorganisaties

In het onderzoek naar de ervaringen bij arbeidsorganisaties met beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie, staan de volgende vragen centraal:

1. Waaruit bestaat het beleid dat de in het onderzoek betrokken arbeidsorganisaties voeren ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie?
2. Wat is de aard van de klachten die naar voren worden gebracht?
3. Welke ervaringen hebben de diverse betrokkenen bij de arbeidsorganisaties opgedaan bij met name de uitvoering van het gevoerde beleid?
4. Welke adviezen zou men hieromtrent aan anderen willen meegeven?

Aan de hand van deze vragen worden onderstaand de gegevens uit het onderzoek onder de arbeidsorganisaties kort samengevat.

8.1 Waaruit bestaat het beleid bij de onderzochte arbeidsorganisaties?

Het onderzoek heeft zich gericht op 48 arbeidsorganisaties en twee bedrijfstakorganisaties in zes sectoren, te weten: industrie, gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening, vervoer, handel en overheid. In de onderzoeksgroep zijn zowel kleine als grote arbeidsorganisaties vertegenwoordigd en varieert het percentage vrouwelijke werknemers sterk.

De meest genoemde aanleidingen bij de arbeidsorganisaties voor beleidsontwikkeling zijn geweest: CAO-afspraken en maatschappelijke ontwikkelingen/(onderzoeks)publicaties; gevolgd door vragen van OR en vakbonden en meldingen van klachten over seksuele intimidatie. Bij circa 1 op de 4 bedrijven is er sprake geweest van een zekere druk van buitenaf om een beleid op dit gebied te ontwikkelen (via de CAO-afspraken of omdat men hiertoe opdracht kreeg vanuit het hoofdkantoor of vanuit de politiek).

Bij ongeveer tweederde van de arbeidsorganisaties zijn meerdere personen/groepen betrokken geweest bij de ontwikkeling van het beleid. Vaak genoemd worden: managementteam, hoofden P&O, OR-leden en werkgroepen/commissies. Bij de verdere ontwikkeling en uitvoering van het beleid zijn vooral vertrouwenspersonen, personeelsfunctionarissen, werkgroepen en leden van klachtencommissies betrokken.

Het beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie bestaat in de arbeidsorganisaties uit (een combinatie van) verschillende elementen als: voorlichting, vertrouwensperso(n)en(en), klachtenprocedure, klachtencommissie, begeleidingscommissie, beleidsverklaring, personeelsselectie, werkplekinrichting, en scholing.

Worden de arbeidsorganisaties ingedeeld naar de vier meest genoemde aspecten van beleid (voorlichting, vertrouwenspersoon, klachtenprocedure, en klachtencommissie), dan blijkt bij ruim een kwart al deze elementen in het gevoerde beleid aanwezig. Bij de helft van de onderzochte arbeidsorganisaties vormen twee of drie van deze elementen onderdeel van hun beleid.

Voorlichtingsactiviteiten

Bij ruim tweederde van de arbeidsorganisaties hebben onder andere voorlichtingsactiviteiten plaatsgevonden. In de meeste bedrijven is deze voorlichting verzorgd door de vertrouwenspersoon en/of door het management. Vaak is gebruik gemaakt van het personeelsblad en/of is een aparte folder gemaakt. Circa de helft van de betrokken arbeidsorganisaties heeft daarnaast ook nog op een andere wijze voorlichting gegeven.

Ongeveer de helft van de gesprekspartners denkt dat de gegeven voorlichting succesvol is geweest. Als belangrijke factoren voor succesvolle voorlichting worden gezien het feit dat men regelmatig publiciteit aan het onderwerp blijft geven en/of de voorlichtingsbijeenkomsten heeft georganiseerd voor specifieke groepen personeelsleden of steeds in kleine groepjes met een min of meer persoonlijke benadering.

Vertrouwenspersoon

Bij tweederde van de arbeidsorganisaties is een vertrouwenspersoon aangesteld. Bij de meeste bedrijven is er één vrouwelijke vertrouwenspersoon benoemd. Een kwart heeft voor de aanstelling van meer vertrouwenspersonen gekozen. Bijvoorbeeld ook een mannelijke vertrouwenspersoon omdat mannen eveneens slachtoffer kunnen zijn. Of omdat men vindt dat er ook voor daders een vertrouwenspersoon dient te zijn. Of om een andere praktische reden, namelijk dat bij iedere dienst of district een vertrouwenspersoon aanwezig is.

Alle vertrouwenspersonen hebben als eerste taak de opvang, begeleiding en advisering van het slachtoffer. Andere veelgenoemde taken zijn: (informele) klachtoplossing, nazorg/controlé, bemiddeling en beleidsadvisering. De meeste vertrouwenspersonen is voornamelijk de rol van hulpverlener toegedacht.

Bij de meeste bedrijven is een personeelsfunctionaris of een kaar tot vertrouwenspersoon benoemd. Voor alle vertrouwenspersonen geldt dat zij de vertrouwensfunctie naast, of in plaats van een deel van, hun normale werkzaamheden uitoefenen.

Meer dan de helft van de vertrouwenspersonen is (door middel van hun privé-telefoonnummer) 24 uur per dag bereikbaar. Meer dan tweederde beschikt over een eigen kamer en telefoon.

Het merendeel van de vertrouwenspersonen dient de taken te vervullen zonder dat hier tijd voor is gereserveerd en de hoofdtak is verlicht. De feitelijke tijdsbesteding blijkt zeer afhankelijk te zijn van het aantal meldingen over seksuele intimidatie. Bij ruim een derde van de arbeidsorganisaties is de tijdsbesteding van de vertrouwenspersoon (vrijwel) nihil. Bij ruim een kwart wordt daarentegen ingeschat dat de vertrouwenspersoon in de praktijk toch wel meer dan 5 dagen per jaar aan deze functie besteedt.

Klachtenprocedure en klachtencommissie

Bij meer dan de helft van de arbeidsorganisaties is voor de behandeling van een klacht een schriftelijk vastgelegde regeling aanwezig. Van deze bedrijven heeft ruim de helft een procedure die speciaal is opgezet voor de behandeling van klachten betreffende seksuele intimidatie.

Bij de meeste arbeidsorganisaties staan in de klachtenprocedure zaken vermeld zoals: de mogelijkheid

van een informele klachtenbehandeling, door wie de klacht wordt behandeld (bij de meeste door een klachtencommissie), de termijn waarbinnen een klacht uiterlijk moet zijn afgehandeld, de sanctiemaatregelen die kunnen worden genomen en de garantie dat er op wordt toegezien dat men niet wordt lastiggevallen op grond van het feit dat men een klacht heeft ingediend.

Bij ruim 4 op de 10 van de onderzochte bedrijven is voor de behandeling van klachten een klachtencommissie aanwezig. Bij tweederde van deze arbeidsorganisaties is dit een commissie die speciaal is ingesteld in het kader van hun beleid tegen seksuele intimidatie.

Naast de hoofdtak van een klachtencommissie om ingediende klachten te behandelen, heeft bij tweederde van de arbeidsorganisaties deze commissie tevens de taak een advies uit te brengen over de te nemen sanctiemaatregelen. Bij ruim een kwart van de arbeidsorganisaties is hun klachtencommissie ook bevoegd tot het opleggen van een maatregel.

Bij alle bedrijven zit het management in de klachtencommissie. Bij tweederde zijn ook de werknemers in de commissie vertegenwoordigd en is tenminste een vrouw lid. Bij de meeste arbeidsorganisaties is dit laatste ook één van de criteria geweest bij het samenstellen van hun klachtencommissie.

Hoewel bij tweederde van de arbeidsorganisaties een vertrouwenspersoon is aangesteld en bij circa de helft een klachtenprocedure en/of klachtencommissie aanwezig is, mag het gevoerde beleid bij deze bedrijven zeker niet 'over één kam worden geschoren'. Qua inhoud en deskundigheid voor de behandeling van klachten over seksuele intimidatie, zijn de aanwezige klachtenprocedures en klachtencommissies zeker niet bij iedere arbeidsorganisatie hetzelfde. Dit kan eveneens worden gezegd van de bij de arbeidsorganisaties aangestelde vertrouwenspersonen. Ook bij hen loopt de mate waarin men aan de functie tijd besteedt en/of voor deze functie over een zekere deskundigheid beschikt, bij de bedrijven nogal uiteen. Op grond van bovengenoemde criteria kan het beleid bij de onderzochte arbeidsorganisaties in 4 groepen worden ingedeeld, te weten:

1. Het beleid gericht op het bestrijden van seksuele intimidatie is hiervoor (nog) niet specifiek toegerust/uitgewerkt.
(bij 15 % van de onderzochte arbeidsorganisaties is dit het geval).
2. Het beleid ten aanzien van seksuele intimidatie is 'enigszins' hiervoor uitgewerkt/toegerust.
(bij 31 % van de onderzochte arbeidsorganisaties is dit het geval).
3. Het beleid voor het behandelen van klachten over seksuele intimidatie is 'gedeeltelijk' hiervoor toegerust/uitgewerkt.
(bij 23 % van de onderzochte arbeidsorganisaties is dit het geval).
4. Het beleid voor het bestrijden en voorkomen van seksuele intimidatie is (vrijwel) volledig uitgewerkt/hierop toegesneden.
(bij 31 % van de onderzochte arbeidsorganisaties is dit het geval).

8.2 Wat is de aard van de klachten die naar voren worden gebracht?

In totaal hebben de arbeidsorganisaties de afgelopen twee jaar minstens 118 meldingen en klachten over seksuele intimidatie ontvangen. Ongeveer de helft hiervan betreft verbale seksuele intimidatie. 10% betreft tevens fysieke intimiteiten.

Bij de bedrijven waarbij nauwelijks of geen uitgewerkt beleid wordt gevoerd tegen seksuele intimidatie, zijn vele malen minder meldingen van seksuele intimidatie ontvangen dan bij de bedrijven met een meer uitgewerkt beleid. (In hoeverre dit bij eerstgenoemde kan worden toegeschreven aan het niet voorkomen van seksuele intimidatie of aan het feit dat er bij hen voor de werknemers niet of onvoldoende 'zichtbaar beleid' op dit gebied aanwezig is, zal aan de hand van de gegevens uit de enquête onder de vrouwen -die in deel twee worden weergegeven- nader kunnen worden bekeken).

Bij ruim de helft van de arbeidsorganisaties wordt vermoed dat slechts een klein gedeelte van de problemen wordt gemeld. Bijna een derde van de bedrijven heeft daarentegen de indruk dat bij hen alles of bijna alles wordt gemeld.

Wanneer seksuele intimidatie niet wordt gemeld komt dit volgens veel gesprekspartners doordat veel zelf, op de werkvloer wordt opgelost en niet tot een probleem wordt waarvoor de hulp van derden nodig is. Ook vermoedt men dat er nog vaak sprake zal zijn van een zekere schroom en het idee 'dat het er nu eenmaal bijhoort'.

De overgrote meerderheid van de klachten blijkt binnen te komen bij de vertrouwenspersoon bij de arbeidsorganisatie. De meeste klachten over seksuele intimidatie waren afkomstig van vrouwen met een laag administratief beroep.

8.3 Welke ervaringen hebben de diverse betrokkenen bij de arbeidsorganisaties opgedaan bij met name de uitvoering van het gevoerde beleid?

Een derde van de gesprekspartners noemt knelpunten bij de behandeling van klachten. Het meest genoemd worden hierbij: bewijslast, het ontbreken van een duidelijke klachtenprocedure en vooroordelen bij leidinggevendenden. Het meest genoemde knelpunt bij het treffen van maatregelen is dat de gewenste of nodige maatregelen zoals overplaatsing of ontslag van de dader vaak niet haalbaar zijn (bijvoorbeeld omdat deze een voor het bedrijf te belangrijke functie heeft).

Als randvoorwaarden die vervuld dienen te zijn voordat een beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie kan slagen, worden met name gezien: het aanstellen van een vertrouwenspersoon (die daarvoor ook moet worden geschoold) en een duidelijke ondersteuning van het beleid door het management. Daarnaast wordt (regelmatige) voorlichting een essentieel element van het beleid gevonden (bij voorkeur afgestemd op de doelgroepen), en een klachtenprocedure die specifiek ingaat op de behandeling van klachten over seksuele intimidatie.

8.4 Welke adviezen zou men voor het opzetten en uitvoeren van een beleid tegen seksuele intimidatie aan anderen willen meegeven?

Het meest gegeven advies betreft de geschoolde vertrouwenspersoon, gevolgd door een beleidsverklaring en aansluiting van het beleid bij de cultuur van het bedrijf. Geadviseerd wordt tevens te zorgen voor goede voorlichting en deze regelmatig te herhalen en duidelijkheid te verschaffen over het gevoerde beleid en de procedures die men bij de behandeling van klachten over seksuele intimidatie

zal volgen.

Introductie van het beleid door het management kan ervoor zorgen dat het meer aandacht krijgt en weerstanden op het niveau van het middenkader gemakkelijker kunnen worden overwonnen. Regelmatige evaluatie kan er voor zorgen dat het beleid toegesneden blijft op de arbeidsorganisatie en "aanslaat". Van belang wordt verder geacht in het beleid rekening te houden met de mogelijkheid dat ook mannen slachtoffer kunnen zijn van seksuele intimidatie. Gewaarschuwd wordt tevens voor het gevaar dat er allerlei regels worden opgesteld en dan wordt gedacht dat het ook "geregeld" is.

Aan de hand van de gegevens uit de enquête die bij een aantal van de onderzochte arbeidsorganisaties onder de vrouwen is verspreid (deel 2 van dit rapport), zal in de samenvatting die vooraf in het rapport is opgenomen nader worden ingegaan op de conclusies die aan het voorgaande kunnen worden verbonden.

DEEL 2

Het onderzoek onder de vrouwelijke werknemers

9 De onderzoeksgroep

9.1 Inleiding

In deel 1 van dit rapport is een beeld gegeven van het beleid dat bij de onderzochte arbeidsorganisaties wordt gevoerd ten aanzien van seksuele intimidatie op het werk. Tevens is daarin aangegeven hoeveel meldingen van en officiële klachten over seksuele intimidatie er bij de betrokken organisaties de afgelopen twee jaar zijn geweest en in hoeverre men de indruk heeft dat dit aantal ook het werkelijke aantal gevallen van seksuele intimidatie op de werkplek weergeeft. Bij ruim de helft van de organisaties wordt vermoed dat over seksuele intimidatie slechts het topje van de ijsberg wordt gemeld en veel van dergelijke situaties de lijn en/of de vertrouwenspersoon niet ter ore komt.

Om inzicht te krijgen in de mate waarin seksuele intimidatie feitelijk voorkomt op het werk en in de wijze waarop men dit in de praktijk tracht op te lossen -en wanneer men daarbij wel of niet de hulp van 'derden' inroept- is bij 14 van de 50 (arbeids)organisaties in het onderzoek een vragenlijst verspreid onder de vrouwelijke werknemers. (Voor een nadere toelichting op de opzet en uitvoering van dit gedeelte van het onderzoek wordt verwezen naar hoofdstuk 1, paragraaf 1.4.2).

In het hiernavolgende zullen de gegevens uit deze enquête als volgt worden weergegeven:

Allereerst wordt in dit hoofdstuk een beschrijving gegeven van de (602) vrouwen die aan dit onderzoek hebben meegedaan aan de hand van een aantal persoonskenmerken, kenmerken van het bedrijf waarbij men werkt en een aantal gegevens over de functie die men bij het bedrijf bekleedt. (Voorzover van deze kenmerken ook landelijke gegevens beschikbaar zijn over de groep vrouwen in loondienst, zullen deze steeds worden vermeld).

Vervolgens wordt in hoofdstuk 10 een beeld gegeven van de manier waarop men op het werk met elkaar omgaat en in hoeverre er op het werk wel eens gesproken wordt over seksuele intimidatie.

Daarna wordt in hoofdstuk 11 nader ingegaan op het aantal vrouwen dat in de praktijk te maken heeft (gehad) met seksuele intimidatie op het werk, wat dit inhoudt of inhield, en hoe men dit in de praktijk tracht op te lossen of heeft opgelost.

Tenslotte wordt in hoofdstuk 12 nader bekeken in hoeverre de indruk bij de organisaties over de mate van voorkomen van seksuele intimidatie overeenkomt met de ervaringen van de geënquêteerde personen.

9.2 De onderzoeksgroep naar persoonskenmerken

	de onderzoeksgroep	
	n=602	%
leeftijd		
- jonger dan 26 jaar	117	19
- 26 - 30 jaar	155	26
- 31 - 35 jaar	130	22
- 36 - 40 jaar	71	12
- 41 jaar of ouder	125	21
- geen informatie	4	-
burgerlijke staat		
- alleenstaand, zelfstandig wonend	88	14
- alleenstaand, inwonend	54	9
- alleenstaande ouder	17	3
- gehuwd/samenwonend zonder kinderen	251	42
- gehuwd/samenwonend met kinderen	192	32
hoofdkostwinner		
- zelf de (mede)hoofdkostwinner	300	50
- de man/partner	301	50
- geen informatie	1	-
geboorteland		
- Nederland	584	97
- buitenland	18	3

Tegen de helft van de respondenten is jonger dan 30 jaar waaronder 19% 25 jaar of jonger; ruim de helft is ouder dan 30 jaar waaronder 21% 41 jaar of ouder. Deze verdeling binnen de onderzoeksgroep komt vrij redelijk overeen met de landelijke verdeling van vrouwen in loondienst (CBS, enquête beroepsbevolking 1991).

Circa driekwart van de geënquêteerde vrouwen is gehuwd of samenwonend. Van de alleenstaande vrouwen woont circa de helft 'niet geheel alleen'; dat wil zeggen, men woont in bij familie of vrienden of heeft als alleenstaande ouder nog thuiswonende kinderen.

Precies de helft van de vrouwen in het onderzoek is hoofdkostwinner of mede-hoofdkostwinner. Dit laatste wil zeggen: men levert een gelijke bijdrage als de partner aan het gezinsinkomen.

Tenslotte kan in dit verband nog worden opgemerkt dat vrijwel alle vrouwen niet alleen in Nederland geboren zijn maar ook vrijwel allemaal uitsluitend de Nederlandse nationaliteit bezitten.

9.3 De onderzoeksgroep naar bedrijfskenmerken

	de onderzoeksgroep	
	n=602	%
sector waarin men werkzaam is		
- industrie	198	33
- overheid	153	25
- zakelijke dienstverlening	84	14
- gezondheidszorg	167	28
grootte van het bedrijf		
- minder dan 200 personeelsleden	74	12
- 200 - 500 personeelsleden	177	29
- 500 - 1000 personeelsleden	154	26
- 1000 - 2000 personeelsleden	162	27
- 2000 of meer personeelsleden	35	6
% vrouwen bij het bedrijf		
- minder dan 25% van het personeelsbestand	113	19
- 25 - 50% van het personeelsbestand	345	57
- 50 - 75% van het personeelsbestand	101	17
- meer dan 75% van het personeelsbestand	43	7
aantal jaren in dienst bij het bedrijf		
- korter dan 1 jaar	47	8
- 1 - 3 jaar	128	21
- 3 - 5 jaar	121	20
- 5 - 10 jaar	161	27
- 10 jaar of langer	142	24
- geen informatie	3	-

Zoals reeds eerder aangegeven is de vragenlijst verspreid bij 14 van de 50 arbeidsorganisaties die in deel 1 zijn beschreven. Bij 5 bedrijven uit de industrie (de chemische sector, grafische sector en de voedingsmiddelenindustrie), bij 4 overheidsinstellingen (gemeenten, provincies), bij 2 organisaties uit de zakelijke dienstverlening (bank- en verzekeringswezen) en bij 3 instellingen binnen de gezondheidszorg (ziekenhuizen en verzorgingstehuizen).

Voor de samenstelling van de onderzoeksgroep houdt dit in dat een derde van de vrouwen werkzaam is in de industrie, een kwart is in dienst van de overheid, ruim een kwart werkt in de gezondheidszorg en 14% is werkzaam in de zakelijke dienstverlening. Wordt hierbij gekeken naar de landelijke verdeling van vrouwen in loondienst dan kan worden opgemerkt dat er binnen de onderzoeksgroep sprake is van een oververtegenwoordiging van vrouwen uit de industrie en de overheidssector en een ondervertegenwoordiging van vrouwen uit de gezondheidszorg.

Ruim de helft van de vrouwen werkt in een bedrijf met meer dan 500 werknemers; 12% van de vrouwen werkt daarentegen in een bedrijf met minder dan 200 personeelsleden. Wordt hierbij gekeken

naar het aantal vrouwen dat bij het bedrijf in dienst is, dan kan worden opgemerkt dat 19% van de vrouwen afkomstig is uit een bedrijf waar relatief weinig vrouwen werkzaam zijn (dat wil zeggen, het aantal vrouwelijke werknemers binnen het personeelsbestand bij het bedrijf is minder dan 25%). Bijna een kwart van de vrouwen in de onderzoeksgroep werkt daarentegen bij een bedrijf waar vrouwen meer dan de helft van het personeelsbestand uitmaken.

Verreweg de meeste vrouwen zijn langer dan een jaar in dienst bij het huidige bedrijf; circa de helft feitelijk al 5 jaar of langer.

	de onderzoeksgroep	
	n = 602	%
het beleid bij het bedrijf tegen seksuele intimidatie is vgl. de criteria uit deel 1, ingedeeld in:		
- groep 1 (geen uitgewerkt beleid)	135	22
- groep 2 (enigszins uitgewerkt beleid)	83	14
- groep 3 (gedeeltelijk uitgewerkt beleid)	87	15
- groep 4 (volledig uitgewerkt beleid)	297	49
het bedrijf heeft volgens respondent m.b.t. seksuele intimidatie:		
- alleen voorlichtingsactiviteiten uitgevoerd (vl)	61	10
- alleen vertrouwensperso(n)en(en) aangesteld (vp)	54	9
- alleen een klachtenprocedure of klachtencommissie (kp/kc)	9	1
een combinatie van maatregelen genomen, nl.:		
- vl + vp	168	28
- vl + kp/kc	11	2
- vp + kp/kc	9	1
- vl + vp + kp/kc	100	17
- geen van bovengenoemde maatregelen genomen	190	32
in of rond het bedrijf zijn volgens respondent bepaalde plaatsen waar zij zich als vrouw alleen, onveilig of ongemakkelijk voelt		
- nee of weet niet	472	78
- ja (één of meer plaatsen genoemd)	130	22
<i>bv. slecht verlichte parkeerplaats of fietsenstalling, afgelegen bus-halte, slecht verlichte of geïsoleerde werkruimtes</i>		

Aan de respondenten is onder andere de vraag voorgelegd of er in hun bedrijf wel eens wat is geschreven of andere soorten van voorlichtingsactiviteiten over seksuele intimidatie zijn ontplooid, of er een vertrouwenspersoon is, een klachtencommissie en/of een klachtenprocedure. Volgens circa een derde van de respondenten zijn dergelijke activiteiten of maatregelen niet bij hun bedrijf ontplooid respectievelijk genomen; 17% van de respondenten brengt daarentegen naar voren dat bij het bedrijf waar zij werken er zowel voorlichting is gegeven over het onderwerp, er een vertrouwenspersoon is alsmede een klachtencommissie en een klachtenprocedure. Wordt hierbij gekeken naar de vorm van beleid die bij de bedrijven is aangetroffen via een uitgebreid interview met degene die nauw betrokken

is bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid, dan kan worden opgemerkt dat bij nogal wat respondenten niet bekend is wat het gevoerde beleid bij hun bedrijf inhoudt. Is er bijvoorbeeld bij een bedrijf een klachtenprocedure en een klachtencommissie, dan blijkt hooguit de helft (tot bij één bedrijf zelfs geen) van de betrokken werknemers, dit te weten. Vrijwel altijd gaat het dan om een algemene of een centrale klachtenprocedure en klachtencommissie (van het concern of van de bedrijfstakorganisatie) waar de respondenten van het bestaan hiervan niet op de hoogte zijn. Evenzo blijken echter nogal wat respondenten niet op de hoogte van het feit dat er bij hun bedrijf een, interne of een externe, vertrouwenspersoon is aangesteld. Hierbij varieert per bedrijf het percentage vrouwen dat dit niet weet nogal sterk. (Van 14% bij de een tot 95% van de respondenten bij een ander die niet weet dat bij het bedrijf waar zij werken een vertrouwenspersoon is aangesteld). Anderzijds menen weer bij de 4 bedrijven waar geen vertrouwenspersoon aanwezig is een paar tot bijna de helft van de respondenten dat zo iemand wel bij hun bedrijf is aangesteld. (Meestal wordt in dat geval een medewerker van de afdeling personeelszaken genoemd of een leidinggevende als zijnde de vertrouwenspersoon bij het bedrijf).

Feitelijk blijkt bij geen van de betrokken bedrijven het gevoerde beleid tegen seksuele intimidatie als zodanig ook bekend bij alle geënquêteerde vrouwen. Gezien het feit dat bij de meeste bedrijven hierover wel voorlichtingsactiviteiten hebben plaatsgevonden, lijkt op grond van het voorgaande te mogen worden geconcludeerd dat deze voorlichting kennelijk een deel van de doelgroep niet heeft bereikt.

Aan de vrouwen is tevens nog gevraagd of er in of rond het bedrijf waar zij werken plaatsen zijn waar zij liever niet alleen komen/ waar zij zich als vrouw alleen onveilig of ongemakkelijk voelen. Bij ruim 1 op de 5 respondenten blijkt dit het geval. Het meest wordt dan een slecht verlichte parkeerplaats of fietsenstalling genoemd, een afgelegen bushalte of meer algemener "het terrein rondom in het donker". Daarnaast noemt een aantal ook een slecht verlichte en/of een afgelegen ruimte als een plek waar zij zich als vrouw alleen, ongemakkelijk of onveilig voelen. Hoewel bij vrijwel alle bedrijven voorbeelden worden genoemd van onveilige plaatsen in of rond het bedrijf, wordt dit opvallend vaker naar voren gebracht door de respondenten die in de gezondheidszorg werken. De werktijden van de betrokkenen (wisseldiensten of voornamelijk buiten de kantooruren) zullen hier mede debet aan zijn.

9.4 De onderzoeksgroep naar functiekenmerken

	de onderzoeksgroep	
	n = 602	%
huidige functie		
a.		
- leidinggevend	133	22
- uitvoerend	469	78
b.		
- wetenschappelijke e.a. vakspecialist (beleidsmedewerker, verpleegkundige, e.d.)	234	39
- administratieve functie	269	45
- commerciële functie	18	3
- dienstverlenende functie (verzorgster, activiteitenbegeleider, e.d.)	55	9
- ambachts- en industrieberoep	20	3
- geen informatie	6	1
soort werk		
- handarbeid	162	27
- hoofdarbeid	434	72
- geen informatie	6	1
grootte van de afdeling		
- werkt alleen	49	8
- werkt met 1 ander persoon	24	4
- werkt met 2 - 5 andere personen	132	22
- werkt met 6 - 10 andere personen	160	27
- werkt met meer dan 10 andere personen	234	39
- geen informatie	3	-
samenstelling van de afdeling		
- meer mannen dan vrouwen	222	37
- gelijk aantal mannen en vrouwen	105	17
- meer vrouwen dan mannen	208	35
- n.v.t.; werkt alleen	49	8
- geen informatie	18	3
heeft in het werk met anderen dan alleen de collega's te maken		
- nee	123	20
- ja (één of meer 'anderen' genoemd) bv. klanten, patiënten, medewerkers van ander afdelingen, zakenrelaties	479	80

	de onderzoeksgroep	
	n = 602	%
aantal jaren werkzaam in huidige functie		
- korter dan 6 maanden	42	6
- 6 - 12 maanden	59	10
- 1 - 2 jaar	105	18
- 2 - 5 jaar	221	37
- 5 jaar of langer	172	29
- geen informatie	3	-
dienstverband		
- in vaste dienst	529	88
- in tijdelijke dienst, met uitzicht op vast dienstverband	26	4
- in tijdelijke dienst, zonder uitzicht op vast	16	3
- als oproepkracht	21	4
- anders	7	1
- geen informatie	3	-
werkuren per week		
- minder dan 13 uur per week	18	3
- 13 - 20 uur per week	102	17
- 21 - 24 uur per week	51	9
- 25 - 32 uur per week	110	18
- 33 - 40 uur per week	303	50
- anders/verschilt per week	16	3
- geen informatie	2	-
normale/officialle werkuren		
- vnl. overdag/binnen kantooruren	472	79
- wisseldiensten/vnl. buiten kantooruren	128	21
- geen informatie	2	-
het dragen van een uniform/bedrijfskleding		
- draagt geen uniform	479	79
- draagt wel een uniform:		
* verkleedt zich niet op het werk	49	8
* verkleedt zich op het werk	74	13

Ruim driekwart van de respondenten is werkzaam in een uitvoerende functie; bijna een kwart van de vrouwen geeft daarentegen leiding aan één of meer personen. Deze laatste categorie is met name te vinden bij de overheidsinstellingen in het onderzoek.

Hoewel een derde van de respondenten werkzaam is in de industrie, vervult het merendeel daar een administratieve of commerciële functie. Slechts 3% van de respondenten blijkt te werken op bijvoorbeeld de produktieafdeling van het bedrijf.

Wordt qua aard van het werk een onderscheid aangebracht naar z.g. hoofdarbeid en handarbeid, dan kan worden opgemerkt dat bijna driekwart van de respondenten tot de z.g. hoofdarbeiders kan worden gerekend en ruim een kwart tot de z.g. handarbeiders. Deze laatste groep wordt met name gevormd door degenen die als verpleegkundige of verzorgster werkzaam zijn bij een instelling binnen de

gezondheidszorg.

Het merendeel van de vrouwen heeft in het dagelijkse werk niet alleen te maken met één of meer collega's, maar eveneens met 'derden' zoals klanten/cliënten, patiënten, medewerkers van andere afdelingen, e.d.

Wordt gekeken naar de samenstelling van de eigen afdeling, dan werkt ruim een derde (37%) van de vrouwen op een afdeling waar mannen de meerderheid vormen. Hierbij zijn geen echt opvallende verschillen te constateren tussen de verschillende sectoren; hooguit dat de vrouwen uit de overheidssector iets vaker werkzaam zijn op een afdeling waar meer mannen dan vrouwen aanwezig zijn.

Tweederde van de respondenten is in de huidige functie minimaal 2 jaar werkzaam. De meeste vrouwen zijn in vaste dienst bij het bedrijf.

Bijna driekwart werkt 25 uur of meer per week. (Ten opzichte van de landelijke verdeling -waaruit blijkt dat circa de helft van de vrouwen in loondienst meer dan 25 uur per week werkzaam is- betekent dit dat er binnen de onderzoeksgroep op dit punt sprake is van een oververtegenwoordiging). Circa 1 op de 5 respondenten werkt voornamelijk buiten 'kantooruren' of in wisseldiensten; dit zijn met name de vrouwen die in de gezondheidszorg werkzaam zijn.

In dit verband is tevens nog aan de vrouwen gevraagd of men op het werk een uniform draagt en of men zich daarvoor moet verkleden op het werk zelf. De meeste vrouwen blijken in de praktijk geen uniform te hoeven dragen; slechts bij 21% is dit wel het geval. Van degenen die daarvoor niet alleen maar een jas over hun kleding hoeven aan te trekken maar zich moeten omkleden op het werk (voornamelijk de respondenten uit de gezondheidszorg), is bij circa 4 op de 10 hiervoor echter geen aparte kleedruimte voor mannen en vrouwen beschikbaar.

Tot zover een overzicht van de samenstelling van de onderzoeksgroep naar een aantal, voor het onderwerp mogelijk relevante, achtergrondkenmerken. In het hiernavolgende zal allereerst een beeld worden gegeven van de manier waarop volgens de betrokkenen bij hun op het werk met elkaar wordt omgegaan. Vervolgens zal in hoofdstuk 10 nader worden ingegaan op het aantal respondenten dat in de praktijk met seksuele intimidatie op het werk is of wordt geconfronteerd en welke vrouwen dit met name overkomt.

10 Omgangsvormen op het werk

10.1 De sfeer op het werk

Om een indruk te krijgen van hoe men de sfeer op het werk ervaart en in hoeverre er op het werk over vertrouwelijke of persoonlijke problemen wordt gesproken, is onder andere aan de vrouwen gevraagd hoe men de omgang met de collega's zou willen typeren en of men zich daar prettig bij voelt. Hierover kan het volgende worden opgemerkt:

	de onderzoeksgroep	
	n = 602	%
de omgang met de collega's		
- (zeer) vriendschappelijk	452	75
- niet echt vriendschappelijk/maar ook niet afstandelijk	128	21
- (zeer) afstandelijk	15	3
- ligt anders	4	1
- geen informatie	3	-
oordeel over de sfeer op het werk		
- is goed zo	524	87
praat men met collega's over vertrouwelijke onderwerpen/ persoonlijke problemen		
- nooit	110	18
- af en toe	444	74
- regelmatig	47	8
- geen informatie	1	-

Driekwart van de respondenten typeert de manier waarop er op het werk met elkaar wordt omgegaan als vriendschappelijk tot zeer vriendschappelijk. Verreweg de meeste vrouwen (87%) voelen zich ook prettig bij de sfeer die er bij hen op het werk heerst; hooguit een aantal van degenen die de omgang met hun collega's als 'neutraal' of als 'afstandelijk' beoordeelt zou willen dat deze sfeer op het werk wat vriendschappelijker zou worden.

Bij ruim driekwart van de respondenten wordt naar hun mening de sfeer op het werk zowel door de mannen als de vrouwen bepaald. Slechts 13% (voornamelijk vrouwen uit de overheidssector of de zakelijke dienstverlening) is van oordeel dat de sfeer op hun werk vooral door - een paar - mannen wordt bepaald.

Over huiselijke omstandigheden en over dingen die je dwars zitten (in het werk of los van het werk) wordt vrijwel zonder uitzondering bij iedereen op het werk wel eens gesproken. Bij circa de helft komen daarnaast op het werk wel eens huwelijks- en relatieproblemen en/of verliefdheden ter sprake. Van de respondenten blijken verreweg de meeste ook zelf wel eens met collega's over vertrouwelijke

onderwerpen of persoonlijke problemen te praten; slechts 18% stelt dat men het daarover nooit met collega's heeft.

10.2 Het voorkomen van bepaalde omgangsvormen op het werk

Aan de vrouwen is vervolgens gevraagd of bepaalde omgangsvormen bij hun op het werk voorkomen, hoe men daar tegenover staat (of zou staan wanneer men zich zo op het werk zou gedragen) en hoe men in dat geval reageert of zou reageren. Onderstaand een overzicht van de mate waarin bepaalde omgangsvormen op het werk blijken voor te komen.

	de onderzoeksgroep	
	n = 602	%
neerbuigend praten van mannen over vrouwen		
- komt op het werk voor	319	53
. doen vrij veel mannelijke collega's	21	4
. doen alleen sommige	85	14
. doet hooguit een enkeling	213	35
(overdreven) charmant doen van mannen en daarmee hun vrouwelijke collega's onder druk zetten om iets gedaan te krijgen		
- komt op het werk voor	199	33
. doen vrij veel mannelijke collega's	6	1
. doen alleen sommige	50	8
. doet hooguit een enkeling	143	24
(overdreven) charmant doen van vrouwen en daarmee hun mannelijke collega's onder druk zetten om iets gedaan te krijgen		
- komt op het werk voor	251	42
. doen vrij veel vrouwen	10	2
. doen alleen sommige	74	12
. doet hooguit een enkeling	167	28
elkaar onnodig/zonder aanleiding aanraken (bv. onverwacht een arm op de schouder, aaien, knijpen, zoenen)		
- komt op het werk voor	230	38
. doen vnl. mannelijke collega's	107	18
. doen zowel mannen als vrouwen	117	19
. doen vnl. vrouwelijke collega's	6	1

	de onderzoeksgroep	
	n = 602	%
wordt er op het werk verwacht of geëist dat vrouwen er charmant uitzien, zich opmaken of een rok dragen		
- nee	491	82
- ja, wordt verwacht	96	16
- ja, wordt niet alleen verwacht maar ook geëist	15	2
dubbelzinnige opmerkingen maken over de kleding of het uiterlijk van collega's		
- komt op het werk voor	323	54
. doen vnl. mannelijke collega's	172	29
. doen zowel mannen als vrouwen	147	24
. doen vnl. vrouwelijke collega's	4	1
posters e.d. aan de muur met blote of sexy geklede types		
- komt op het werk voor	204	34
. hangt op vrij veel plaatsen	14	2
. op een paar plaatsen	63	11
. hooguit op een enkele plaats	127	21
vertellen van seksueel getinte ('schuine') moppen		
- komt op het werk voor	425	71
. doen vnl. mannelijke collega's	167	28
. doen zowel mannen als vrouwen	254	42
. doen vnl. vrouwelijke collega's	4	1

Bij ruim de helft van de respondenten komt het voor dat mannen bij hen op het werk neerbuigend over vrouwen praten, hoewel de meeste hierbij aangeven dat dit hooguit door een enkeling wordt gedaan. In dit verband kan tevens worden opgemerkt dat de respondenten uit de overheidssector en uit de industrie hiermee vaker te maken hebben dan de respondenten die werken in de zakelijke dienstverlening of in de gezondheidszorg.

Bij bijna driekwart van de vrouwen komt het voor dat er op het werk 'schuine' moppen worden verteld en bij ruim de helft dat er wel eens dubbelzinnige opmerkingen worden gemaakt over de kleding of het uiterlijk van collega's. In dit geval blijkt dit niet opvallend veel vaker in bepaalde sectoren voor te komen.

In dit verband valt het hooguit op dat de respondenten hierbij aangeven dat dergelijke opmerkingen zeker niet alleen maar door, voornamelijk enkele, mannelijke collega's worden gemaakt maar ook door (enkele) vrouwen op het werk.

Bij een derde tot ruim een derde van de respondenten komt het (daarnaast) op het werk voor dat hun mannelijke of vrouwelijke collega's soms overdreven charmant doen en daarmee hun collega's onder druk zetten om iets gedaan te krijgen. Doen voornamelijk (sommige) mannelijke collega's dit dan blijkt er geen verschil tussen de verschillende sectoren; gedragen bepaalde vrouwen zich op het werk

zo, dan blijkt dit vaker voor te komen op het werk van de respondenten uit de zakelijke dienstverlening en uit de industrie.

Door eveneens een derde tot ruim een derde van de respondenten wordt aangegeven dat er op het werk op enkele plaatsen posters of kalenders hangen met blote of sexy geklede types (meestal door de respondenten uit de industrie en de overheid) en/of dat collega's elkaar wel eens onnodig of zonder aanleiding aanraken. Dit laatste komt bij alle onderscheiden sectoren in min of meer dezelfde mate voor. Hooguit valt het hierbij op dat dit niet alleen door uitsluitend mannelijke collega's wordt gedaan maar ook door vrouwelijke collega's.

Aan de vrouwen is steeds gevraagd of men het voorkomen van dergelijk gedrag op het werk vervelend vindt en hoe men erop reageert of zou reageren. Uit de antwoorden die hierop worden gegeven komt vrijwel steeds hetzelfde beeld naar voren: driekwart tot ruim driekwart van de respondenten vindt dergelijke omgangsvormen op het werk vervelend tot heel vervelend; de overigen vinden het niet vervelend of geven aan dat dit afhankelijk is van de situatie of van de persoon die het doet. Steeds circa de helft van de vrouwen zegt ook (of zou ook zeggen) op het werk dat men dat vervelend vindt; de overigen geven meestal aan dat men in die situaties dan maar net doet alsof men het niet merkt of niet hoort.

Gezien het feit dat nogal wat vrouwen bovengenoemde omgangsvormen op het werk zondermeer als (zeer) onplezierig ervaren, lijken met name zaken zoals overdreven charmant gedrag, elkaar onnodig aanraken, het maken van dubbelzinnige opmerkingen over het uiterlijk en het ophangen van blootposters, te mogen worden beschouwd als vormen van hinderlijk gedrag die tot gevolg (kunnen) hebben dat -zoals omschreven in de definitie van seksuele intimidatie- "een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd".

Aan de vrouwen is in dit verband tevens nog gevraagd of er bij hen op de afdeling wel eens wordt gesproken over seksuele intimidatie en zo ja, hoé daarover wordt gesproken. Hieruit blijkt het volgende.

	de onderzoeksgroep	
	n=602	%
wordt er op de afdeling wel eens gepraat over seksuele intimidatie		
nee	284	47
ja	318	53

	degenen waarbij op het werk wel eens over seksuele intimidatie wordt gepraat	
	(n = 318)	%
hoe wordt er vgl. respondent op het werk over seksuele intimidatie gepraat <i>(meer antwoorden mogelijk)</i>		
- oppervlakkig	84	27
- spottend	52	16
- neerbuigend	15	5
- lacherig	112	35
- serieus	179	56
- anders (een deel lacherig/een deel serieus)	12	4

Bij ruim de helft van de respondenten wordt er op de afdeling wel eens gesproken over seksuele intimidatie; meestal tussen de collega's onderling maar bij bijna de helft van hen is het onderwerp ook wel eens ter sprake gekomen in een werkoverleg. Wordt er op het werk wel eens over gesproken, dan vindt ruim de helft dat het onderwerp ook serieus wordt behandeld; de overigen vinden daarentegen dat er op het werk voornamelijk lacherig, oppervlakkig, spottend of neerbuigend over seksuele intimidatie wordt gesproken.

Wordt in dit verband tenslotte nog bekeken bij wie op het werk er in het geheel (nog) niet over het onderwerp is gesproken, dan blijken dit opvallend vaker vrouwen te zijn die werken in de industrie of binnen de gezondheidszorg.

11 Het voorkomen van seksuele intimidatie

11.1 Wel of geen last van seksuele intimidatie

In het vorige hoofdstuk is een beeld gegeven van de manier waarop er op het werk met elkaar wordt omgegaan en de mate waarin de respondenten bepaalde omgangsvormen als vervelend ervaren. Aan de vrouwen is steeds de vraag voorgelegd of de collega's op het werk, of zij zelf, wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen op het werk als hinderlijk of vervelend ervaren. Hieruit blijkt het volgende:

	de onderzoeksgroep	
	n = 602	%
hebben de collega's wel eens last van seksuele intimidatie/ bepaald gedrag van anderen waarmee zij in het werk in aanraking komen als hinderlijk of vervelend ervaren?		
- ja, wel eens last van seksuele intimidatie	149	25
. vnl. (sommige) vrouwelijke collega's	112	19
. zowel mannelijke als vrouwelijke collega's	34	6
. vnl. (sommige) mannelijke collega's	3	-
- ja, ervaren wel eens bepaald gedrag van anderen als hinderlijk/vervelend	79	13
- nee of weet niet	374	62
zelf op het werk wel eens last (gehad) van seksuele intimidatie/ bepaald gedrag van anderen als hinderlijk of vervelend ervaren		
- ja, wel eens last (gehad) van seksuele intimidatie	138	23
. in huidige functie bij dit bedrijf	79	13
. in een vorige functie bij dit bedrijf	25	4
. bij een vorige werkgever	34	6
- ja, wel eens bepaald gedrag van anderen als hinderlijk/vervelend ervaren	91	15
. in huidige functie bij dit bedrijf	72	12
. in een vorige functie bij dit bedrijf	17	3
. bij een vorige werkgever	2	-
- nee, op het werk geen last gehad van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag van anderen	373	62

Van de respondenten geeft 38% (25 + 13) aan dat men weet dat er collega's op het werk zijn die wel eens last hebben van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen op het werk als hinderlijk

of vervelend ervaren. Hierbij blijkt het niet uit te maken bij welk bedrijf men werkt. Bij alle bedrijven waaruit de respondenten afkomstig zijn geeft 1 op de 3 tot bijna de helft van de vrouwen aan dat seksuele intimidatie bij hen op het werk voorkomt. Meestal weet men dat dit sommige vrouwelijke collega's is overkomen; door 6% van de respondenten wordt echter aangegeven dat hiermee niet alleen sommige vrouwen op het werk worden geconfronteerd maar ook één of meer mannelijke collega's. Ook in dit geval blijkt het niet zozeer uit te maken in welke sector men werkzaam is. Slechts bij 4 van de 14 bedrijven wordt niet gemeld dat ook mannen bij hun op het werk wel eens last hebben van seksuele intimidatie (2 bedrijven uit de industrie, 1 uit de zakelijke dienstverlening en 1 overheidsinstelling). Bij alle andere bedrijven, waaronder ook een paar uit eerdergenoemde sectoren, wordt door één of meer respondenten aangegeven dat zeker ook mannen bij hun op het werk worden geconfronteerd met ongewenst intiem gedrag. (Door een aantal respondenten is aan het eind van de vragenlijst daarom nogal eens de opmerking gemaakt dat men het juister had gevonden wanneer de enquête ook onder de mannen was verspreid).

Wordt aan de vrouwen gevraagd of men zelf wel eens last heeft (gehad) van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen als hinderlijk of vervelend heeft ervaren, dan blijkt dat 38% (23 + 15) dit op het werk is overkomen. 25% in de huidige functie, 7% in een vorige functie bij het bedrijf waar men thans werkzaam is en 6% niet bij het huidige bedrijf maar bij een vorige werkgever. Ook hierbij blijkt dit niet slechts werkneemsters te zijn overkomen bij een paar bedrijven; bij alle bedrijven in het onderzoek wordt door circa een kwart tot soms circa de helft van de respondenten aangegeven dat men bij dit bedrijf wel eens last heeft (gehad) van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag. In het volgende hoofdstuk zal nader worden ingegaan op de vraag in hoeverre het bovenstaande overeenkomt met het beeld dat degene hierover heeft met wie is gesproken over het beleid dat bij het bedrijf wordt gevoerd tegen seksuele intimidatie. In dit hoofdstuk wordt onderstaand allereerst een beeld gegeven van wat deze seksuele intimidatie of dit hinderlijke gedrag op het werk, voor de betrokken werkneemsters inhoudt en hoe zij dit probleem in de praktijk trachten op te lossen. Vervolgens zal nader worden bekeken welke vrouwen met name op het werk wel eens last hebben van seksuele intimidatie.

11.2 Wat houdt seksuele intimidatie voor de betrokkene in?

	degenen die last hebben (gehad) van seksuele intimidatie/hinderlijk gedrag van anderen op het werk	
	n = 229	
wat hield/houdt het in?	genoemd door:*	uitsluitend genoemd
- onnodig aanraken, aaien, knijpen, 'langs je strijken', zoenen, e.d.	59%	19%
- dubbelzinnige grappen over je lijf, kleding of seksleven	56%	19%
- voortdurende toenaderingspogingen die je zelf niet wilt maar die je moeizaam kon/kan afwijzen	19%	1%
- uitnodigingen om mee uit te gaan waarbij gesuggereerd werd/wordt dat het in je voordeel zou zijn	16%	2%
- voorstellen om mee naar bed/een verhouding aan te gaan (waarbij bv. een weigering in je nadeel zou zijn)	10%	2%
- poging tot aanranding, verkrachting of ander seksueel geweld	4%	2%
- heimelijke, 'loerende' blikken, hijgen, e.d.	3%	2%
- gebruik van seks-termen om je op je nummer te zetten	1%	-
- anders (bv. voortdurend over seksleven zitten vertellen om je in verlegenheid te brengen, je steeds de 'vrouwenrol' proberen op te dringen)	4%	2%
respondent noemt:		
- uitsluitend één van bovengenoemde gedragingen	49%	
- een combinatie van bovengenoemde gedragingen (meest genoemde combinatie: dubbelzinnige grappen tezamen met onnodig aanraken)	51%	

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Voor ruim de helft (59%) van degenen die zelf wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag op het werk, bestond/bestaat dat gedrag onder andere uit bepaalde handtastelijkheden zoals (regelmatig) onverwacht een arm over je schouder, zonder aanleiding over je heen hangen, aaien, knijpen, zoenen, e.d. Voor eveneens ruim de helft van de vrouwen houdt het onder andere in dat er dubbelzinnige opmerkingen werden/worden gemaakt over hun lijf, kleding of seksleven (zoals bijvoorbeeld opmerkingen bij een vrouw, wiens partner in ploegendienst werkt, als: "zal ik in de nachtdiensten langskomen want dan kom je zeker wat tekort").

Ruim de helft van de betrokkenen blijkt voornamelijk van één of een combinatie van bovengenoemde vormen van gedrag last te hebben (gehad); de andere vrouwen geven daarentegen aan dat men op meer manieren is lastiggevalen. Bijvoorbeeld ook voortdurende toenaderingspogingen, uitnodigingen om mee naar bed/een verhouding aan te gaan of zondermeer een poging tot aanranding of ander seksueel geweld.

Wordt in dit verband bekeken wanneer men iets als seksuele intimidatie omschrijft en wanneer iets als hinderlijk of vervelend gedrag, dan blijkt hiertussen niet erg veel verschil. Een poging tot aanranding wordt weliswaar voornamelijk naar voren wordt gebracht door degenen die zeggen last te hebben gehad van seksuele intimidatie. Alle andere uitingsvormen, ter toelichting op de vraag wat dit ongewenste intieme gedrag inhield, worden daarentegen zowel genoemd door vrouwen die zeggen last te hebben gehad van seksuele intimidatie als door degenen die zeggen last te hebben gehad van hinderlijk gedrag. Anders gezegd: wat door de ene vrouw wordt beschouwd als een vorm van seksuele intimidatie, wordt door de ander omschreven als hinderlijk gedrag. Hooguit kan worden gesteld dat de vrouwen die aangeven wel eens last te hebben gehad van seksuele intimidatie niet alleen melding maken van handtastelijkheden en dubbelzinnige grappen, maar ook iets vaker van gedragingen met een 'directere' bedoeling zoals voortdurende toenaderingspogingen, voorstellen om een verhouding aan te gaan en pogingen tot seksueel geweld.

Naar aanleiding van de vraag door wie men op het werk werd/wordt lastiggevalen, kan het volgende overzicht worden gegeven.

	degenen die last hebben (gehad) van seksuele intimidatie/hinderlijk gedrag van anderen op het werk	
	n = 229	
door wie wordt/werd men lastiggeval- len?	genoemd door:*	uitsluitend genoemd
- een mannelijke collega	48 %	34 %
- een mannelijke werknemer van een andere afdeling	27 %	20 %
- een mannelijke chef, hoofd, directeur	25 %	16 %
- een mannelijke patiënt	12 %	6 %
- een mannelijke cliënt/klant	7 %	4 %
- een vrouwelijke collega	1 %	-
- een vrouwelijke patiënt	0 %	-
- een ander (bv. een nachtwacht, een docent)	1 %	1 %
respondent noemt:		
- uitsluitend één van bovengenoemde personen	81 %	
- een combinatie van bovengenoemde personen (meest genoemde combinaties: een mannelijke collega en de chef (4%), een mannelijke collega en een collega van een andere afdeling (3%))	19 %	

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Verreweg het merendeel van de vrouwen is voornamelijk door één persoon op het werk lastiggeval-
len. Circa een derde van de vrouwen uitsluitend door één van de mannelijke collega's, 20% voorna-
melijk door een man van een andere afdeling.

Een kwart van de vrouwen is onder andere lastiggeval-
len door een leidinggevende; bij 16% van de vrouwen was het ook alleen deze persoon die hen lastig viel.

Bij circa 1 op de 10 respondenten was de 'dader' daarentegen niet iemand op het werk zelf, maar uitsluitend een buitenstaander zoals een patiënt of een klant/cliënt.

Het bovenstaande geeft aan dat verreweg de meeste vrouwen vooral zijn/worden lastiggeval-
len door iemand van het eigen bedrijf.

11.3 Hoe gaat men er in de praktijk mee om?

Aan de vrouwen is vervolgens gevraagd hoe men op dit gedrag heeft gereageerd, of men er met anderen op het werk over heeft gepraat en hoe (en of) het probleem uiteindelijk is opgelost. Onder-
staand allereerst een overzicht van de manier waarop de betrokkenen op de eerder geschetste situaties hebben gereageerd.

	degenen die last hebben (gehad) van seksuele intimidatie/ hinderlijk gedrag van anderen op het werk	
	n = 229	
hoe heeft men erop gereageerd?	genoemd door:*	uitsluitend genoemd
- ik heb duidelijk gezegd dat ik er niet van gediend ben	45%	16%
- ik deed/doe alsof ik niets merk(te) in de hoop dat het vanzelf op zou houden/ophoudt	38%	18%
- ik heb gezegd dat hij/zij ermee op moest houden	31%	8%
- ik ben opgestaan/weggelopen	18%	6%
- probeer het contact te vermijden/ ben me afstandelijk gaan gedragen	6%	1%
- ik heb overplaatsing aangevraagd	4%	1%
- ik heb het spelletje meegespeeld in de hoop er zelf dan maar beter van te worden	4%	1%
- ik ben er op ingegaan	3%	1%
- ik heb ontslag genomen	3%	-
- ik ben me anders gaan kleden in de hoop herhalingen te voorkomen	3%	-
- door houding (non-verbaal) laten blijken dat ik er niet van gediend ben	2%	-
- ik heb dat onderdeel van het werk over laten nemen door iemand anders	1%	-
- anders (bv. een tik/dreun gegeven, meer veiligheidsmaatregelen genomen)	3%	-
respondent noemt:		
- uitsluitend één van bovengenoemde reacties	52%	
- een combinatie van bovengenoemde reacties (meest genoemde combinaties: gezegd dat men er niet van gediend was en ermee op moest houden (14%), weglopen en net doen alsof men niets merkt (5%))	48%	

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

De meest genoemde reactie van de betrokkenen is: duidelijk zeggen dat men er niet van gediend is, of: net doen alsof men niets merkt in de hoop dat het vanzelf op zal houden. In aanmerkelijk mindere mate wordt genoemd dat men bijvoorbeeld om die reden overplaatsing heeft aangevraagd (4% van de vrouwen), zich anders is gaan kleden in de hoop herhalingen te voorkomen (3%) of ontslag heeft genomen (3%). Slechts 2% van de vrouwen is er op ingegaan respectievelijk heeft het spelletje maar meegespeeld in de hoop er zelf dan maar beter van te worden.

Globaal genomen kan in dit verband worden gesteld dat ruim de helft van de betrokkenen aan de persoon die hen lastigvalt duidelijk (verbaal) kenbaar maakt dat men er niet van gediend is. Ruim een derde van de vrouwen probeert daarentegen het probleem te vermijden door net te doen alsof men het niet merkt of hoort, door weg te lopen of door zoveel mogelijk het contact met degene die hen lastigvalt te vermijden. De wijze waarop men reageert lijkt vooral persoonsgebonden en niet (mede) te worden bepaald door het beleid dat bij het bedrijf op dit terrein wordt gevoerd. Dat wil zeggen; zowel bij die bedrijven waar volgens de respondent of via het interview bij het bedrijf geen specifiek beleid op dit gebied aanwezig is als bij die bedrijven waarbij dit wel het geval is, komt steeds hetzelfde 'patroon' voor: ruim de helft van de vrouwen maakt aan de persoon die hen lastigvalt duidelijk kenbaar dat men er niet van gediend is en ruim een derde probeert voornamelijk de situatie zoveel mogelijk uit de weg te gaan.

Aan de vrouwen is vervolgens gevraagd of men er met anderen op het werk over heeft gepraat en/of over deze situatie officieel een klacht heeft ingediend.

Daarvóór was eerst aan alle respondenten al gevraagd of er bij hun bedrijf een vertrouwenspersoon en/of klachtencommissie aanwezig is en zo ja, of men daar zelf bij problemen naar toe zou gaan. Zoals reeds in hoofdstuk 9 is weergegeven is volgens 55% van de respondenten een vertrouwenspersoon bij het bedrijf waar zij werken aangesteld. Ruim de helft van hen zou bij een eigen probleem echter niet, of misschien niet, naar deze vertrouwenspersoon toegaan. Niet zozeer door de hoofdfunctie van deze persoon of omdat deze moeilijk bereikbaar zou zijn (doordat deze bijvoorbeeld alleen binnen bepaalde uren bereikbaar is of geen eigen kamer heeft). Om die reden zou slechts 4% respectievelijk 8% van de vrouwen niet naar hun vertrouwenspersoon gaan. De meeste stellen dat men niet op de vertrouwenspersoon zou afstappen omdat men het probleem zelf, of met de collega's zou oplossen (door 38% wordt dit naar voren gebracht). Of omdat degene die bij hen vertrouwenspersoon is hen niet ligt, men deze niet voldoende kent of niet voldoende vertrouwt (door 37% wordt dit naar voren gebracht als reden waarom men er niet naar toe zou gaan). De overige 13% geeft veelal aan dat het sterk van de situatie zal afhangen of men eventueel hiervoor te rade zou gaan bij de vertrouwenspersoon.

Volgens 18% van de respondenten is bij het bedrijf waar zij werken een klachtencommissie waar je bij problemen een beroep op kunt doen. Ruim de helft van hen zou echter bij een eigen probleem niet, of misschien niet, een klacht bij deze commissie indienen. De meeste niet omdat men het probleem zelf, of met de collega's zou oplossen, of omdat men dit erg afhankelijk vindt van de situatie die zich dan zou moeten voordoen. Slechts een paar respondenten zouden niet een beroep doen op hun klachtencommissie vanwege de personen die in deze commissie zitten, vanwege ervaringen in het verleden met een behandeling van een klacht, of vanwege het feit dat men niet weet wie er in deze commissie zitten.

Kijken we naar wat men uiteindelijk in de praktijk doet wanneer men last heeft van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag op het werk, dan blijkt bijna driekwart van de betrokkenen hierover wel met iemand op het werk te hebben gepraat maar zelden hiervoor te rade zijn gegaan bij de vertrouwenspersoon of de klachtencommissie. Slechts 7 van de 229 betrokken vrouwen hebben hun vertrouwenspersoon ingeschakeld en slechts één heeft een beroep gedaan op de klachtencommissie bij het bedrijf. Eveneens slechts 7 vrouwen blijken hierover te hebben gepraat met iemand van de afdeling personeelszaken. Meestal heeft men het probleem met één of meer collega's besproken. Circa een kwart van de vrouwen blijkt (tevens) hierover hun chef/hoofd te hebben geraadpleegd.

Tegen bovengeschetste achtergrond is het wellicht niet verwonderlijk dat slechts 4% van de werknemers die in de praktijk zijn geconfronteerd met seksuele intimidatie, hierover bij hun bedrijf een officiële klacht heeft ingediend. Hierbij betrof het voornamelijk situaties waarbij sprake was van bepaalde handtastelijkheden, voortdurende toenaderingspogingen die men moeizaam kon afwijzen, voorstellen om mee naar bed te gaan of een (poging tot) aanranding. In dit verband valt het op dat slechts een vijfde van de vrouwen die te maken hebben gehad met een (poging tot) verkrachting door iemand op het werk, hierover ook een officiële klacht heeft ingediend.

De (65) vrouwen die in het geheel niet met iemand op het werk hebben gesproken over hun probleem, geven hiervoor de volgende reden(en) op:

	degenen die last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, en daarover <u>niet</u> met iemand op het werk hebben gepraat	
	n = 65	
waarom heeft men er op het werk niet over gepraat?	genoemd door:*	uitsluitend genoemd
- omdat ik de situatie daar niet ernstig genoeg voor vond/vindt	75%	52%
- omdat ik dacht/denk dat het geen zin zou/zal hebben	15%	3%
- omdat ik medelijden had/heb met degene die het deed	12%	1%
- omdat ik niet wist waar ik terecht kon/kan	12%	1%
- omdat ik bang was/ben voor de gevolgen	11%	-
- omdat ik dacht/denk dat ze me niet (zouden) geloven	6%	-
- omdat ik bang was/ben om mijn baan te verliezen	3%	-
- zelf opgelost/uitgepraat met de betrokkene	3%	1%
- door negatieve ervaringen van andere collega's met het indienen van een klacht	1%	-
- omdat ik wist dat ik toch weg zou gaan	1%	-
- andere reden (bv. in thuissituatie besproken, omdat ik het voor mezelf ontkende en ging twijfelen of het wel gebeurd was)	6%	1%
respondent noemt:		
- uitsluitend één van bovengenoemde redenen	59%	
- een combinatie van bovengenoemde redenen (meestal een combinatie met of: omdat men de situatie niet ernstig genoeg vond, of: omdat men bang was voor de gevolgen)	41%	

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Driekwart van de vrouwen die niet met iemand op het werk over hun probleem hebben gepraat, heeft dit onder andere niet gedaan omdat men de situatie daar niet ernstig genoeg voor vond of vindt. (Bij de meeste omdat het voornamelijk ging/gaat om bepaalde opmerkingen die wel eens tegen hen worden gemaakt of om bepaalde handtastelijkheden waarmee men wel eens werd/wordt geconfronteerd).

Voor circa de helft van degenen die niet met anderen op het werk praten over het probleem waarmee zij te maken hebben, is dit ook uitsluitend de reden waarom men hierover niet praat. In aanmerkelijk mindere mate praat men hier niet met iemand op het werk over omdat men onder andere vooraf al inschat dat dat geen zin zal hebben (voor 15% is dat één van de redenen geweest), omdat men niet weet waar men daarvoor terecht kan of bang is voor de gevolgen wanneer men erover zal gaan praten (bij circa 1 op de 10 is dat één van de overwegingen geweest), of omdat men vooraf al inschat dat men niet geloofd zal worden (bij 6% van de vrouwen heeft dat onder andere meegespeeld bij de beslissing om er op het werk niet over te praten).

Bij 12% van de vrouwen heeft men er daarentegen onder andere over gezwegen omdat men medelijden had met degene die hen lastig viel en de situatie ook niet ernstig genoeg vond om er op het werk over te klagen.

Aan de vrouwen is vervolgens gevraagd hoe het probleem uiteindelijk is opgelost (al of niet met de hulp van anderen op het werk door erover te praten). Hierover kan het volgende overzicht worden opgesteld.

	degenen die last hebben (gehad) van seksuele intimidatie/hinderlijk gedrag van anderen op het werk	
	n = 229	
hoe is het probleem in de praktijk opgelost?	genoemd door:*	uitsluitend genoemd
- de persoon die me lastig viel heeft me, na mijn praten erover, met rust gelaten	36%	24%
- het praten erover heeft me meer zelfvertrouwen gegeven zodat ik het probleem zelf kon oplossen	18%	7%
- de persoon die me lastig viel is inmiddels overgeplaatst of ontslagen	11%	6%
- doordat ik ben gaan praten zijn mijn collega's dat ook gaan doen	10%	1%
- heb zelf ontslag genomen	10%	10%
- mijn probleem wordt/werd niet serieus genomen wordt/werd aan mijn lot overgelaten	9%	2%
- het probleem is niet opgelost, speelt nog steeds	9%	7%
- de persoon die me lastig viel heeft zijn excuses aangeboden	8%	2%
- ik word op de afdeling als een lastpak gezien/als iemand die niets kan hebben	7%	-
- de persoon die me lastig viel is na mijn praten erover zich autoritair tegenover mij gaan gedragen	4%	1%
- ik ben inmiddels overgeplaatst	4%	1%
- dat deel van mijn werk wordt overgenomen door collega's	2%	1%
- ik ben daardoor ontslagen	0%	0%
- anders (bv. bij het bedrijf weggegaan maar niet om die reden, men houdt rekening met me maar in wezen is het gedrag niet veranderd)	5%	1%
respondent noemt:		
- uitsluitend één van bovengenoemde oplossingen	63%	
- een combinatie van bovengenoemde oplossingen	37%	

* meer antwoorden zijn mogelijk geweest

Ondanks de zeer verschillende soorten antwoorden die worden gegeven op de vraag hoe het probleem in de praktijk uiteindelijk is opgelost respectievelijk hoe men dit heeft trachten op te lossen, kan globaal genomen het volgende worden gesteld.

Bij circa de helft van de vrouwen is het probleem meestal opgelost doordat de dader de betrokken persoon met rust laat nadat deze zelf, of een ander op het werk, duidelijk kenbaar heeft gemaakt dat men van dit gedrag niet gediend is. Bij circa een kwart van de vrouwen is het probleem opgelost doordat men zelf vanwege de situatie van de afdeling is weggegaan (door ontslag te nemen of door overplaatsing naar een andere afdeling binnen het bedrijf; 14 % van de vrouwen) òf omdat de dader inmiddels naar een andere afdeling is overgeplaatst of is ontslagen (bij 11 % van de gevallen; echter lang niet in al deze gevallen expliciet vanwege het gebeurde).

Bij circa 1 op de 10 vrouwen blijkt daarentegen het probleem niet te zijn opgelost, maar speelt het feitelijk nog steeds. (Bij een deel mede omdat men het voor zich houdt/er niet met anderen over praat of het probleem volgens hen op het werk niet serieus wordt genomen; bij een deel omdat men ook zelf vindt dat er geen concrete maatregelen tegen kunnen worden genomen zoals bijvoorbeeld in de gezondheidszorg waar lichamelijk contact in sommige hulpverleningssituaties niet te vermijden is).

Op de vraag of men tevreden is met deze oplossing/dit resultaat, wordt door ruim driekwart bevestigend geantwoord. Circa een kwart van de vrouwen geeft aan dat men daarentegen niet tevreden is met de bereikte oplossing/het resultaat. De helft van hen is niet tevreden omdat de situatie nog steeds speelt en/of men vindt dat het probleem niet serieus is genomen. De anderen geven meestal aan dat men bij het bedrijf het probleem niet echt heeft aangepakt ("had minstens een schorsing van de persoon in kwestie verwacht", "had duidelijk gezegd moeten worden tegen de desbetreffende persoon wat wel en niet door de beugel kan"), of min of meer uit de weg is gegaan door bijvoorbeeld niet expliciet vanwege de situatie maar om andere redenen, de dader naar een andere afdeling over te plaatsten of te ontslaan.

In dit verband kan tevens nog worden opgemerkt dat de wijze waarop het probleem is opgelost (of men het heeft trachten op te lossen) en het wel of niet tevreden zijn hiermee, niet zozeer gebonden blijkt aan het beleid dat bij een bedrijf wordt gevoerd tegen seksuele intimidatie. Dat wil zeggen; zowel bij de bedrijven waarbij wel als waarbij geen specifiek beleid tegen seksuele intimidatie aanwezig is, worden in min of meer dezelfde verhoudingen eerdergenoemde oplossingen door de respondenten naar voren gebracht en is het percentage vrouwen bij de bedrijven dat hiermee tevreden ook min of meer hetzelfde.

Tenslotte is aan de vrouwen nog gevraagd of men zich naar aanleiding van hun probleem/situatie wel eens ziek heeft gemeld. Dit blijkt zelden het geval. Slechts 8 van de 229 respondenten die last hebben gehad van seksuele intimidatie, blijken zich om die reden wel eens ziek te hebben gemeld.

11.4 Welke vrouwen hebben met name wel eens last van seksuele intimidatie

Om te kunnen nagaan in hoeverre er bij het voorkomen van seksuele intimidatie sprake is van een samenhang met kenmerken van het werk, is de groep vrouwen die in hun huidige functie last heeft

(gehad) van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen als hinderlijk ervaart, vergeleken met degenen die hiervan in hun huidige functie geen last hebben. (Hierbij is gekozen voor 'in de huidige functie', aangezien van alle vrouwen over deze werkomgeving de meeste informatie beschikbaar is). De desbetreffende vergelijkingstabellen zijn opgenomen in bijlage 5. Onderstaand een overzicht van de belangrijkste, niet op toeval berustende, verschillen tussen deze groepen vrouwen. Dat wil zeggen, van de kenmerken die significant vaker blijken voor te komen bij de groep vrouwen die in hun huidige functie wel eens last heeft (gehad) van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag van anderen op het werk.

De vrouwen die wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie op het werk of bepaald gedrag van anderen op het werk als hinderlijk/vervelend ervaren, zijn vaker vrouwen die werken op een afdeling waar volgens hen:

- nogal neerbuigend door enkele mannen wordt gepraat over vrouwen.
(door 72% van de vrouwen die wel eens last hebben gehad van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag wordt aangegeven dat dit bij hen op het werk voorkomt tegenover 47% van de vrouwen die in hun huidige functie geen last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag).
- men elkaar wel eens onnodig/zonder aanleiding aanraakt in de vorm van onverwacht een arm om je schouder, knijpen, 'langs je strijken', zoenen, e.d..
(door 60% respectievelijk 57% wordt aangegeven dat dit bij hen op het werk voorkomt tegenover 31% van de vrouwen die geen last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag).
- zowel (sommige) mannen als vrouwen soms overdreven charmant doen en daarmee hun collega's onder druk zetten om iets gedaan te krijgen.
(door circa de helft wordt aangegeven dat dit bij hen op het werk voorkomt tegenover circa een derde van de vrouwen die geen last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag).
- er nogal eens seksueel getinte moppen worden verteld en dubbelzinnige opmerkingen worden gemaakt over de kleding of het uiterlijk van collega's.
(door bijvoorbeeld 76% respectievelijk 68% wordt aangegeven dat er op hun werk wel eens dubbelzinnige opmerkingen worden gemaakt over collega's tegenover 47% van degenen die geen last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag).
- ook de collega's wel eens last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag van anderen op het werk.
(door ruim driekwart wordt aangegeven dat men weet dat dit bij hen op het werk het geval is tegenover circa een kwart van de vrouwen die geen last hebben in hun huidige functie van seksuele intimidatie).

Tevens blijken het vrouwen die al een paar jaar werken op de afdeling waar zij wel eens zijn of worden lastiggevalen, maar -wellicht opvallend- ook vaker degenen die aangeven dat er op het werk wel eens over seksuele intimidatie wordt gepraat.

Over dit laatste kan nog worden opgemerkt dat hierbij geen opvallende verschillen naar voren komen wat betreft de wijze waarop hierover op het werk wordt gepraat. Hooguit kan worden gesteld dat degenen die vinden dat zij wel eens last hebben (gehad) van een vorm van seksuele intimidatie, vaker naar voren brengen dat er bij hen op het werk nogal spottend of neerbuigend over dit onderwerp wordt gesproken.

Daarnaast blijken degenen die aangeven last te hebben gehad van een vorm van seksuele intimidatie, ook vaker vrouwen die:

- werken bij een instelling binnen de gezondheidszorg.
(bijna de helft van de respondenten die wel eens last hebben gehad van seksuele intimidatie werkt in deze sector tegenover een kwart van de vrouwen die in hun huidige functie geen last hebben van dergelijk gedrag).
- z.g. handarbeid verrichten (bijvoorbeeld als verpleegkundige of verzorgster).
(51% van de respondenten die wel een last hebben gehad van seksuele intimidatie verricht z.g. handarbeid tegenover 24% van de vrouwen die geen last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag).
- in wisseldiensten werken en/of voornamelijk buiten kantooruren.
(in dit geval is het verschil tussen beide groepen 39% tegenover 19%).
- wel eens alleen in een ruimte werken en dan niet gemakkelijk door de andere collega's op de afdeling zijn te zien (21% tegenover 14%) alsmede aangeven dat er bij hen op het werk of rond het gebouw bepaalde plaatsen zijn waar zij zich als vrouw alleen, onveilig of ongemakkelijk voelen (39% tegenover 17%).
- op een afdeling werken waar volgens hen de sfeer niet voornamelijk door vrouwen maar door mannen wordt bepaald (12% tegenover 7%) en waar op het werk op één of een paar plaatsen posters of kalenders hangen met blote of sexy geklede types.
(door 53% van de vrouwen die last hebben gehad van seksuele intimidatie wordt aangegeven dat dit op hun werk voorkomt tegenover 30% van de vrouwen die in hun huidige functie geen last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag).

Tevens blijken het ook wat vaker vrouwen uit de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar. Eveneens blijkt men ook vaker werkzaam bij een bedrijf waar volgens hen zelf (nog) geen maatregelen zijn genomen tegen seksuele intimidatie. (Door 43% van de respondenten die last hebben gehad van seksuele intimidatie wordt aangegeven dat dit bij het bedrijf waar men werkzaam is het geval is tegenover 31% van de vrouwen die van dergelijk gedrag in hun huidige functie geen last hebben).

Wordt in dit verband bekeken wat degene hierover naar voren brengt die nauw bij het beleid bij het bedrijf betrokken is, dan blijken de vrouwen die wel eens last hebben van seksuele intimidatie inderdaad vaker afkomstig uit een bedrijf waar feitelijk nog geen sprake is van een vorm van beleid tegen seksuele intimidatie. (37% van de respondenten die in hun huidige functie wel eens last hebben gehad van seksuele intimidatie werkt bij een bedrijf waarbij nog geen specifiek beleid op dit gebied wordt gevoerd tegenover 21% van de vrouwen die geen last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag op het werk).

Dit laatste kan via onderstaande tabel ook als volgt nog nader worden toegelicht.

	respondent werkt bij een bedrijf/instelling waarbij vgl. de criteria uit deel 1, sprake is van:			
	geen uitgewerkt beleid	enigszins uitgewerkt beleid	gedeeltelijk uitgewerkt beleid	(bijna) volledig uitgewerkt beleid
	(n = 135)	(n = 83)	(n = 87)	(n = 297)
in de huidige functie wel eens last (gehad) van:	%	%	%	%
- seksuele intimidatie	21	13	7	11
- van hinderlijk gedrag	10	13	17	11
- geen last van dergelijk gedrag	69	74	76	78
totaal	100	100	100	100

Het percentage vrouwen dat aangeeft in hun huidige functie geen last te hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag van anderen op het werk loopt op naarmate er bij het bedrijf waar men werkt sprake is van een meer uitgewerkte vorm van beleid tegen seksuele intimidatie.

Tenslotte kan nog worden opgemerkt dat tussen het wel (eens) of geen last hebben gehad van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag van anderen op het werk, de volgende factoren geen rol van betekenis blijken te spelen. De burgerlijke staat, het feit of er slechts weinig vrouwen bij het bedrijf werken, het gegeven of men in vaste dienst is, in tijdelijke dienst of als oproepkracht en of men een man of een vrouw als directe chef heeft, het aantal uren dat men per week werkt, of men zich op het werk moet verkleeden en of men daarvoor de beschikking heeft over een kleedruimte. Eveneens blijkt het niet bepalend of men werkt bij een bedrijf waar van de vrouwen wordt verwacht of geëist dat men er op het werk charmant uitziet, zich opmaakt of een rok draagt. Uit de eerder gegeven opsomming van punten die wel van invloed blijken, lijkt het daarentegen vooral te gaan om de manier waarop men op het werk met elkaar omgaat zoals bijvoorbeeld overdreven charmant doen om iets van een collega gedaan te krijgen, dubbelzinnige grappen maken over collega's, elkaar zonder aanleiding aanraken, e.d.. Omgangsvormen die, zoals in het vorige hoofdstuk reeds is geconstateerd, zondermeer door veel vrouwen als vervelend tot heel vervelend worden beschouwd en die er in de praktijk ook toe blijken te leiden dat er vaker situaties ontstaan die als hinderlijk gedrag of als een vorm van seksuele intimidatie worden ervaren dan wanneer dergelijke omgangsvormen op het werk niet of slechts sporadisch voorkomen. Daarnaast loopt men in sectoren zoals bijvoorbeeld de gezondheidszorg echter (ook) een grotere kans om met seksuele intimidatie te worden geconfronteerd door bepaalde aspecten van de functie die men daar uitoefent zoals het werken ook buiten kantooruren en in kamers waar men niet altijd gezien kan worden door de collega's die op de afdeling werkzaam zijn. Anderzijds moet echter weer in ogenschouw worden genomen dat niet alleen de omgangsvormen op het werk en bepaalde werkomstandigheden de kans vergroten om met seksuele intimidatie te maken te krijgen, maar eveneens de manier waarop bij het bedrijf waar men werkt hiertegen wordt opgetreden/beleid wordt gevoerd. Is er geen specifiek beleid tegen seksuele intimidatie aanwezig, ook niet

in de ogen van de respondenten, dan blijkt eveneens seksuele intimidatie op de werkplek vaker voor te komen. In het volgende hoofdstuk zal hierop nog nader worden teruggekomen aan de hand van het beeld dat bij de bedrijven bestaat over het voorkomen van seksuele intimidatie bij hen op de werkvloer en hetgeen hieromtrent in de praktijk naar voren is gekomen via de ervaringen van werknemers bij deze bedrijven.

12 De ervaringen van de respondenten versus de gegevens via de bedrijven

12.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is een beeld gegeven van de mate waarin seksuele intimidatie op het werk in de praktijk blijkt voor te komen en welke vrouwen hiermee met name worden geconfronteerd. Zoals reeds in het begin van dit rapport is vermeld, zijn de respondenten afkomstig uit bedrijven waarbij ook met iemand is gesproken die nauw betrokken is bij het beleid dat bij de organisatie wordt gevoerd tegen seksuele intimidatie. Hierbij is onder andere gevraagd of men de indruk heeft dat het aantal bij het bedrijf gemelde klachten over seksuele intimidatie een goed beeld geeft van het werkelijke aantal problemen dat op de werkplek speelt. In hoofdstuk 6 is hierover opgemerkt dat bij ruim de helft van alle onderzochte bedrijven wordt vermoed dat slechts een klein gedeelte, het topje van de ijsberg, wordt gemeld en veel op de werkvloer zelf wordt opgelost en niet tot een probleem wordt waar de hulp van 'derden' (een vertrouwenspersoon, klachtencommissie, de lijn, de afdeling P&O, e.d.) voor nodig is. Bij een derde van de onderzochte bedrijven, meestal bedrijven waar feitelijk geen of nog geen uitgewerkte vorm van beleid tegen seksuele intimidatie aanwezig is, had men daarentegen de indruk dat alles of bijna alles wordt gemeld.

Aan de hand van de ervaringen van de werknemers uit 14 van deze bedrijven wordt onderstaand nader bekeken in hoeverre de indruk bij het bedrijf over het voorkomen van seksuele intimidatie, correct blijkt te zijn.

12.2 De indruk over het voorkomen van seksuele intimidatie bij de bedrijven en de ervaringen van de respondenten

Onderstaand wordt allereerst een overzicht gegeven van het aantal meldingen van klachten over seksuele intimidatie de afgelopen jaren bij de betrokken bedrijven en het percentage van de respondenten bij het bedrijf dat aangeeft dat men zelf en/of haar collega's wel eens last heeft (gehad) van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag op het werk bij het bedrijf waar men thans werkzaam is.

Bij de 3 bedrijven waar men in het geheel geen meldingen van klachten over seksuele intimidatie 'binnen heeft gekregen', blijkt bij de één bijna een kwart, bij de ander bijna een derde en bij de derde ruim een derde van de respondenten aan te geven dat men zelf bij dit bedrijf (in de huidige functie of in een vorige functie) last heeft of last heeft gehad van een vorm van seksuele intimidatie. Bij deze bedrijven wordt tevens door de respondenten opgegeven, bij het ene bedrijf door 30% oplopend tot bij een ander bedrijf door 35%, dat hun collega's op het werk (eveneens) wel eens last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag. Het overzicht laat zien dat er ook bij de bedrijven waar de afgelopen jaren wel één of meer meldingen over seksuele intimidatie zijn geweest, zich in de praktijk aanmerkelijk meer gevallen hebben voorgedaan dan 'officieel' bij het bedrijf bekend is.

aantal meldingen van klachten bij het bedrijf	aantal bedrijven	% respondenten bij het bedrijf dat aangeeft bij dit bedrijf:					
		zèlf last te hebben (gehad) van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag			collega's last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag		
		bedrijf	bedrijf	bedrijf	bedrijf	bedrijf	bedrijf
- 0 meldingen	3 →	24%	30%	35%	30%	34%	35%
- 1 melding	2 →	20%	21%		27%	31%	
- 2 meldingen	3 →	28%	28%	33%	32%	33%	41%
- 3 meldingen	2 →	34%	37%		29%	49%	
- meer dan 5	3 →	21%	37%	57%	29%	46%	46%
- geen informatie over gegeven	1 →	45%			59%		

Wordt hierbij in beschouwing genomen of men bij het bedrijf de indruk heeft dat bij hen alle gevallen van seksuele intimidatie worden gemeld, dan kan het volgende worden opgemerkt.

Bij de vier bedrijven waarbij de gesprekspartner (die nauw betrokken is bij het beleid tegen seksuele intimidatie) denkt dat alle gevallen op dit terrein hem of haar bekend zijn, zijn bij het ene bedrijf de afgelopen jaren geen meldingen hierover binnengekomen, bij het tweede 1, bij het derde 2 en bij het vierde bedrijf 6 klachten. In totaal zijn er bij deze 4 bedrijven de afgelopen jaren dus 9 klachten over seksuele intimidatie geweest. Via de respondenten bij deze bedrijven blijken er zich bij ieder bedrijf echter in de praktijk aanmerkelijk meer gevallen te hebben voorgedaan. Wordt hierbij alleen al gekeken naar de problemen waarmee men zelf te maken heeft, dan blijken in totaal niet 9 maar 29 vrouwen last te hebben (gehad) van seksuele intimidatie en geven 29 andere aan dat men last heeft (gehad) van hinderlijk gedrag van anderen op het werk. Met andere woorden: de indruk bij deze bedrijven dat alle gevallen van seksuele intimidatie bij hen worden gemeld, blijkt te optimistisch.

De indruk bij de andere bedrijven dat bij hen waarschijnlijk veel niet zal worden gemeld, blijkt correct. Veel wordt inderdaad niet gemeld maar wordt, zoals in hoofdstuk 10 is beschreven, informeel al of niet met behulp van de collega's en/of de directe chef opgelost of door het contact met degene die lastigvalt zoveel mogelijk te vermijden.

Uit het voorgaande kan worden geconcludeerd dat in de praktijk aanmerkelijk meer vrouwen op het werk last hebben van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen als hinderlijk ervaren, dan feitelijk bij de bedrijven bekend is. Bij deze 14 bedrijven waarbij ook werkneemsters in het onderzoek zijn betrokken, blijken niet 47 maar 104 vrouwen (17% van de respondenten) last te hebben gehad van seksuele intimidatie en beschouwen 89 andere vrouwen (15% van de respondenten) het probleem waarmee zij te maken hebben gehad als hinderlijk gedrag van iemand op het werk. Feitelijk heeft 32% (17 + 15) van de vrouwen bij het bedrijf waar zij thans werken, wel eens te maken of te maken gehad met gedrag waardoor voor hen een -zoals dit in de definitie van seksuele intimidatie wordt omschreven- "intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd". In hoeverre dit percentage mag worden opgevat als geldend voor de totale groep vrouwelijke werknemers in

Nederland, is op grond van dit onderzoek niet aan te geven. Niet alleen omdat de betrokken respondenten uit bedrijven afkomstig zijn waar reeds enige tot soms al een uitgewerkte vorm van beleid tegen seksuele intimidatie aanwezig is, maar ook omdat slechts 3 van de 9 bedrijfsklassen in het onderzoek zijn vertegenwoordigd. (Alhoewel ten aanzien van dit laatste kan worden opgemerkt dat circa driekwart van de vrouwelijke werknemers in Nederland in deze 3 sectoren werkzaam is). Zouden we desalniettemin, met de nodige slagen om de arm, voor deze sectoren de onderzoeksgroep herwegen naar de landelijke verdeling¹, dan zou het percentage vrouwen dat wel eens last heeft van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag op het werk komen te liggen rond de 34%.

¹ Via de enquête beroepsbevolking 1991 van het CBS is bekend hoeveel vrouwen in Nederland in loondienst werkzaam zijn in de drie bedrijfsklassen die in het onderzoek zijn vertegenwoordigd, te weten: de industrie (SBI-code 2/3), de zakelijke dienstverlening (SBI-code 8) en de overige dienstverlening w.o. de gezondheidszorg en overheid (SBI-code 9). Aan de hand van deze aantallen kan worden vastgesteld hoe, bij een nette-steekproef van $n = 602$, de verdeling van werknemers naar deze bedrijfsklassen er had moeten uitzien ('de gewenste aantallen'). Hier tegenover worden de 'feitelijke aantallen' geplaatst. Komen zij niet met elkaar overeen, dan wordt de wegingsfactor berekend; dat wil zeggen, de gegevens van de betrokken groep vrouwen worden met een bepaalde factor vermenigvuldigd. In paragraaf 8.3 is reeds opgemerkt dat er binnen de onderzoeksgroep sprake is van een oververtegenwoordiging van vrouwen uit de industrie en een ondervertegenwoordiging van vrouwen uit de gezondheidszorg. Dit heeft ingehouden dat de gegevens van de vrouwen uit de bedrijfsklasse 2/3 zijn vermenigvuldigd met een factor 0.42 en de gegevens van de vrouwen uit de bedrijfsklasse 9 met een factor 1.36.

13 Samenvatting onderzoek onder de vrouwelijke werknemers

In het onderzoek onder de vrouwelijke werknemers hebben de volgende vragen centraal gestaan:

1. Hoeveel vrouwen bij de in het onderzoek betrokken arbeidsorganisaties hebben last van seksuele intimidatie op hun werk en in hoeverre is hierbij een samenhang met kenmerken van het werk?
2. Wat is de aard van de klachten en op welke wijze tracht men dit probleem in de praktijk op te lossen?
3. In hoeverre komt het beeld dat bij de arbeidsorganisaties bestaat over de mate van voorkomen van seksuele intimidatie op de werkplek, overeen met de ervaringen van de geënquêteerde vrouwen?

Aan de hand van deze vragen worden onderstaand de gegevens uit het onderzoek onder de vrouwen kort samengevat.

13.1 Hoeveel vrouwen hebben last van seksuele intimidatie op het werk en welke vrouwen overkomt dit met name?

Voor het onderzoek zijn vrouwelijke werknemers benaderd van 14 van de 50 (arbeids)organisaties waarvan via een uitgebreid interview met iemand die nauw betrokken is bij het beleid tegen seksuele intimidatie, bekend is waaruit dit beleid bestaat alsmede hoeveel klachten er bij hen de afgelopen jaren zijn geweest over seksuele intimidatie (zie deel 1 van dit rapport). Naar deze vrouwen is een schriftelijke enquête gestuurd waarin uitgebreid is gevraagd naar hun werk en werkomstandigheden, de manier waarop mannen en vrouwen op het werk met elkaar omgaan, de maatregelen die in het bedrijf zijn genomen om seksuele intimidatie op het werk tegen te gaan en de ervaringen die men daar zelf eventueel mee heeft en/of de collega's hebben. Het responspercentage bij deze enquête bedroeg in totaliteit 58%. Hierdoor konden de gegevens van in totaal 602 vrouwen in de analyses worden betrokken.

De vrouwen zijn afkomstig uit bedrijven/instellingen uit de industrie, de overheid, de zakelijke dienstverlening en de gezondheidszorg.

Driekwart van de respondenten typeert de manier waarop er op het werk met elkaar wordt omgegaan als vriendschappelijk tot zeer vriendschappelijk. Verreweg de meeste vrouwen (87%) voelen zich ook prettig bij de sfeer die er bij hen op het werk heerst.

Van de respondenten geeft 38% echter ook aan dat men weet dat er collega's op het werk zijn die wel eens last hebben van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen op het werk als hinderlijk of vervelend ervaren. Hierbij blijkt het niet uit te maken bij welk bedrijf men werkt. Bij alle bedrijven waaruit de respondenten afkomstig zijn geeft 1 op de 3 tot bijna de helft van de vrouwen aan dat seksuele intimidatie bij hen op het werk voorkomt. Meestal weet men dat dit sommige vrouwelijke collega's is overkomen; door 6% van de respondenten wordt echter aangegeven dat hiermee niet alleen sommige vrouwen op het werk worden geconfronteerd maar ook één of meer mannelijke collega's. Ook in dit geval blijkt het niet zozeer uit te maken in welke sector men werkzaam is. Bij de meeste bedrijven wordt door één of meer respondenten aangegeven dat zeker ook mannen bij hun op het werk wel eens worden geconfronteerd met ongewenst intiem gedrag.

Wordt aan de vrouwen gevraagd of men zelf wel eens last heeft (gehad) van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen als hinderlijk of vervelend heeft ervaren, dan blijkt dat 38% dit op het werk is overkomen. 25% in de huidige functie, 7% in een vorige functie bij het bedrijf waar men thans werkzaam is en 6% niet bij het huidige bedrijf maar bij een vorige werkgever. Ook hierbij blijkt dit niet slechts werkneemsters te zijn overkomen bij een paar bedrijven; bij alle bedrijven in het onderzoek wordt door circa een kwart tot soms circa de helft van de respondenten aangegeven dat men bij dit bedrijf wel eens last heeft (gehad) van seksuele intimidatie.

De vrouwen die last hebben van seksuele intimidatie op het werk, zijn vaker vrouwen die werken op een afdeling waar omgangsvormen voorkomen zoals bijvoorbeeld overdreven charmant doen om iets van een collega gedaan te krijgen, dubbelzinnige grappen maken over de kleding of het uiterlijk van collega's, elkaar zonder aanleiding aanraken, e.d.. Daarnaast blijkt men in sectoren zoals bijvoorbeeld de gezondheidszorg een groter kans te lopen om met seksuele intimidatie te worden geconfronteerd door bepaalde aspecten van de functie die men daar uitoefent zoals het werken ook buiten kantooruren en in kamers waar men niet altijd gezien kan worden door de collega's die op de afdeling werkzaam zijn. Tevens blijkt de manier waarop bij het bedrijf hiertegen wordt opgetreden/beleid wordt gevoerd, van invloed. Is er bij het bedrijf sprake van nog geen uitgewerkte vorm van beleid tegen seksuele intimidatie, ook niet in de ogen van de respondenten, dan blijkt seksuele intimidatie op de werkplek vaker voor te komen.

13.2 Wat houdt het in en hoe tracht men dit probleem in de praktijk op te lossen?

Bij ruim de helft van de vrouwen die zelf last hebben gehad van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag op het werk, hield dit in dat men werd geconfronteerd met bepaalde handtastelijkheden zoals onverwacht een arm over je schouder, aaien, zoenen, e.d. en/of dat er dubbelzinnige opmerkingen werden gemaakt over hun lijf, kleding of seksleven. De overige vrouwen geven daarentegen aan op meer manieren te zijn lastiggevallen. Bijvoorbeeld ook voortdurende toenaderingspogingen, uitnodigingen om mee naar bed/een verhouding aan te gaan of zondermeer een poging tot aanranding of ander seksueel geweld.

Verreweg de meeste vrouwen zijn lastiggevallen door iemand van het eigen bedrijf (een collega, iemand van een andere afdeling of hun chef). Bij circa 1 op de 10 was de 'dader' daarentegen een buitenstaander zoals een patiënt of een klant/cliënt.

Ruim de helft van de betrokkenen blijkt aan de persoon die hen lastigvalt duidelijk (verbaal) kenbaar te maken dat men er niet van gediend is. Ruim een derde van de vrouwen probeert daarentegen het probleem te vermijden door net te doen alsof men het niet merkt of hoort, door weg te lopen of door zoveel mogelijk het contact met degene die hen lastigvalt te vermijden. In aanmerkelijk mindere mate wordt genoemd dat men bijvoorbeeld om die reden overplaatsing heeft aangevraagd, zich anders is gaan kleden in de hoop herhalingen te voorkomen of ontslag heeft genomen. Slechts 2% van de vrouwen is er op ingegaan respectievelijk heeft het spelletje maar meegespeeld in de hoop er zelf dan maar beter van te worden.

Circa een kwart van de betrokkenen heeft niet met iemand op het werk over hun probleem gepraat; de meeste niet omdat men de situatie daar niet ernstig genoeg voor vond. (Omdat het bijvoorbeeld voornamelijk ging om bepaalde opmerkingen die wel eens tegen hen werden gemaakt of om bepaalde handtastelijkheden waarmee men wel eens werd geconfronteerd).

Bijna driekwart van de betrokkenen heeft daarentegen wel over hun probleem op het werk gepraat maar is hiervoor zelden te rade gegaan bij de vertrouwenspersoon, de klachtencommissie of bijvoorbeeld de personeelsfunctionaris. Meestal heeft men het probleem met één of meer collega's besproken. Circa een kwart van de vrouwen blijkt (tevens) hierover hun chef/hoofd te hebben geraadpleegd. Slechts 4% van de betrokken werknemers heeft over de situatie een officiële klacht ingediend.

Globaal genomen kan worden gesteld dat bij circa de helft van de vrouwen het probleem is opgelost doordat de dader de betrokken persoon met rust laat nadat deze zelf, of een ander op het werk, duidelijk kenbaar heeft gemaakt dat men van dit gedrag niet gediend is. Bij circa een kwart van de vrouwen is het probleem opgelost doordat men zelf vanwege de situatie van de afdeling is weggegaan (door ontslag te nemen of door overplaatsing naar een andere afdeling binnen het bedrijf) of omdat de dader inmiddels naar een andere afdeling is overgeplaatst of is ontslagen (echter lang niet in al deze gevallen expliciet vanwege het gebeurde). Bij circa 1 op de 10 vrouwen is daarentegen het probleem niet opgelost, maar speelt het feitelijk nog steeds. (Bij een deel mede omdat men het voor zich houdt/er niet met anderen op het werk over praat of het probleem volgens hen op het werk niet serieus wordt genomen; bij een deel omdat men ook zelf vindt dat er geen concrete maatregelen tegen kunnen worden genomen zoals bijvoorbeeld in de gezondheidszorg waar lichamelijk contact in sommige hulpverleningssituaties niet te vermijden is).

13.3 Komt het beeld dat bij de bedrijven bestaat over het voorkomen van seksuele intimidatie op de werkplek overeen met de ervaringen van de respondenten?

In de praktijk blijken aanmerkelijk meer vrouwen op het werk last te hebben van seksuele intimidatie of bepaald gedrag van anderen als hinderlijk te ervaren, dan feitelijk bij de bedrijven bekend is. Dit is niet alleen het geval bij die bedrijven waarbij al werd vermoed dat veel problemen niet worden gemeld, maar eveneens bij die bedrijven waarbij men de indruk heeft dat bij hen (vrijwel) alles wordt gemeld en/of waarbij wordt gedacht dat seksuele intimidatie bij hen niet voorkomt.

Op grond van de gemelde klachten bij de 14 bedrijven waarbij ook de werknemers in het onderzoek zijn betrokken, zou er sprake zijn (geweest) van 47 gevallen van seksuele intimidatie bij deze bedrijven. In de praktijk blijken echter niet 47 maar 104 vrouwen (17% van de respondenten) bij het bedrijf waar zij thans werkzaam zijn wel eens last te hebben gehad van seksuele intimidatie en beschouwen 89 andere vrouwen (15% van de respondenten) het probleem waarmee zij te maken hebben gehad als hinderlijk gedrag van iemand op het werk. Feitelijk heeft 32% van de vrouwen bij deze bedrijven te maken of te maken gehad met gedrag waardoor voor hen een -zoals dit in de definitie van seksuele intimidatie wordt omschreven- "intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd". In hoeverre dit percentage mag worden opgevat als geldend voor de totale groep vrouwelijke werknemers in Nederland, is op grond van dit onderzoek niet aan te geven. Niet alleen omdat de betrokken respondenten uit bedrijven afkomstig zijn waar reeds enige tot

soms al een uitgewerkte vorm van beleid tegen seksuele intimidatie aanwezig is, maar ook omdat slechts 3 van de 9 bedrijfsklassen in het onderzoek zijn vertegenwoordigd. (Alhoewel ten aanzien van dit laatste kan worden opgemerkt dat circa driekwart van de vrouwelijke werknemers in Nederland in deze 3 sectoren werkzaam is). Wordt desalniettemin, met de nodige slagen om de arm, voor deze sectoren de onderzoeksgroep herwogen naar de landelijke verdeling, dan zou het percentage vrouwen dat in hun huidige functie wel eens last heeft gehad van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag op het werk komen te liggen rond de 34%².

² Zie voetnoot op pagina 119.

Literatuur

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Enquête Beroepsbevolking 1991*, SDU uitgeverij/CBS-publikaties, Den Haag, 1992.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Notitie "Middelen ter bestrijding van seksuele intimidatie op de werkplek"*, Directie Coördinatie Emancipatiebeleid, Den Haag, april 1990.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kabinetsstandpunt "inzake de middelen ter bestrijding van seksuele intimidatie op de werkplek"*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, juni 1992.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Adviesaanvraag wijziging Arbowet seksuele intimidatie en agressie en geweld*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, juni 1992.

Projectgroep Vrouwenarbeid Rijksuniversiteit Groningen, *Ongewenste intimiteiten op het werk*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1986.

Staatscourant, *Seksuele intimidatie op het werk blijkt beroepsrisico te zijn*, Toespraak staatssecretaris Ter Veld van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de studiedag Euroform 'Seksuele intimidatie en werk', Staatscourant, 16 december 1992.

Stichting van de Arbeid, *Aanbeveling inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten op de werkplek*, Stichting van de Arbeid, publikatie no. 7/90, Den Haag, december 1990.

Stichting Handen Thuis, *Een gewenste aanpak*, Handvat voor het ontwikkelen van beleid ter bestrijding van ongewenste intimiteiten binnen instellingen van de rijksoverheid, Stichting Handen Thuis, Utrecht, april 1989.

Stichting Handen Thuis, *Een gewenste aanpak*, Handvat voor het ontwikkelen van beleid ter bestrijding van ongewenste intimiteiten binnen de particuliere sector, Stichting Handen Thuis, Utrecht, april 1989.

Viva, *Viva's Ongewenste Intimiteiten-Enquête*, Viva, Amsterdam, oktober 1989.

Weeda, I., *Intiem op 't werk*, Uitgeverij Anthos, Baarn, 1990.

BIJLAGE 1 Brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90804
2508 LV 's-Gravenhage
Anna van Hannoverstraat 4
2585 BJ 's-Gravenhage
Telefoon 070 - 333 44 44
Telefax 070 - 333 40 23

Bijlage

1

Ons kenmerk

DGA/SAB/92/06829

Doorleednummer

070 - 333 54 08

Onderwerp

Onderzoek seksuele intimidatie

Datum

29 april 1992

Contactpersoon

E. van Kooten

Geachte heer, mevrouw,

Door het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is onlangs aan het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA opdracht gegeven tot het verrichten van een onderzoek naar de ervaringen van arbeidsorganisaties met beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie. In totaal zullen 50 arbeidsorganisaties in het onderzoek worden betrokken. Dit onderzoek is aangekondigd in de, door u in het najaar van 1990 ingevulde, enquête van onze Loontechnische Dienst. U heeft toen geantwoord dat uw organisatie regelingen op het gebied van seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten hanteert en bereid is mee te werken aan een door het NIA te verrichten vervolgonderzoek op dit gebied. Door middel van dit schrijven doen wij een beroep op uw indertijd toegezegde medewerking.

Het doel van het vervolgonderzoek is een beeld te krijgen van:

1. Het beleid dat arbeidsorganisaties voeren ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie op de werkplek;
2. De aard van de klachten met betrekking tot seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten;
3. De ervaringen die met de ontwikkeling en uitvoering van beleid zijn opgedaan en de resultaten die dit beleid heeft opgeleverd;
4. De adviezen die men hieromtrent aan anderen zou willen meegeven.

Inzicht in deze ervaringen uit de praktijk is voor het Ministerie van belang om het beleid ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie bij arbeidsorganisaties, te kunnen bevorderen. Daarnaast zullen de geïnventariseerde ervaringen praktische aanwijzingen kunnen opleveren waarmee organisaties, die met het opzetten en uitvoeren van een beleid op dit gebied bezig zijn of hiertoe voornemens hebben, hun voordeel kunnen doen.

Het onderzoek wordt verricht door middel van een telefonisch interview met degene die bij de organisatie nauw betrokken is bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid ten aanzien van seksuele intimidatie. Hierbij kan worden gedacht aan de bij de organisatie aangestelde vertrouwenspersoon of aan iemand van bijvoorbeeld personeelszaken die dit onderwerp in portefeuille heeft.

DGA/SAB/92/06829

In bijgevoegde brief van het NIA wordt, aan de hand van gesprekspunten, de opzet van het te houden interview verder toegelicht. Het interview zal circa één uur duren en worden uitgevoerd door medewerkers van het NIA.

Wij hopen dat u kunt inschatten welke persoon bij uw organisatie - uzelf inbegrepen - de meest voor de hand liggende gesprekspartner zal zijn voor dit interview. Wij verzoeken u of u hem/haar hiervoor alvast zou willen benaderen en deze brief en de gesprekspuntenlijst wilt doen toekomen. Op korte termijn zal het NIA telefonisch contact met u opnemen om te vernemen wie voor een afspraak voor dit interview kan worden benaderd.

De mogelijkheid bestaat dat aan uw organisatie wordt gevraagd mee te werken aan nog een ander gedeelte van het vervolgonderzoek. Dat deel zal worden uitgevoerd na afloop van de telefonische interviews en betreft een schriftelijke enquête onder vrouwelijke werknemers. Deze enquête is bedoeld om aanvullende informatie te verkrijgen over het voorkomen van seksuele intimidatie op de werkplek en hoe men dit in de praktijk tracht op te lossen of heeft opgelost. Voor dit gedeelte van het onderzoek zullen circa 15 van de in het onderzoek betrokken organisaties worden geselecteerd. Mocht ook uw organisatie voor dit gedeelte van het onderzoek worden benaderd, dan hopen wij dat wij in dat geval eveneens op uw medewerking mogen rekenen.

Het onderzoek wordt uitgevoerd door mevrouw drs. R. van Amstel en door de heer drs. H.J. Volkers van het NIA (tel. 020 - 5498611). Voor nadere informatie over dit onderzoek kunt u zich eventueel ook wenden tot mevrouw drs. E. van Kooten, Directoraat-Generaal van de Arbeid, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, tel. 070 - 333 54 08.

Gaarne dank ik u bij voorbaat voor uw bereidwillige medewerking.

Hoogachtend,

De directeur Sociaal Arbeidsbeleid,


(drs. A. Feringa)

BIJLAGE 2 Begeleidende brief NIA

NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
ARBEIDSONOMSTANDIGHEDEN

Amsterdam, mei 1992

Geachte heer, mevrouw,

Zoals u in de begeleidende brief van het Directoraat-Generaal van de Arbeid van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft kunnen lezen, voert ons instituut een onderzoek uit naar de ervaringen met beleid op het gebied van seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten. Hiervoor zal bij een groot aantal organisaties een telefonisch interview worden gehouden met degene die het meest betrokken is bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid op dit gebied.

In het telefonisch interview stellen wij ons de volgende opbouw voor: Na nadere informatie over de arbeidsorganisatie zal worden gekeken naar de besluitvormingsprocessen bij totstandkoming van het beleid. Vervolgens zal worden ingegaan op de preventie en de voorlichting en willen wij vragen stellen over (de positie van) de vertrouwenspersoon. Daarna volgen vragen over de werkwijze bij de behandeling van klachten (de klachtenprocedure) en de aard van de klachten. Vervolgens komen de ondervonden problemen en knelpunten bij de uitvoering van het beleid aan bod. Tenslotte willen wij vragen naar verwachtingen en uw plannen voor toekomstig beleid, en naar mogelijk nuttige adviezen voor andere organisaties die op dit gebied met beleid bezig zijn of hiertoe voornemens hebben.

Bijgevoegd is een aantal meer specifieke gesprekspunten. Het zou plezierig zijn wanneer u deze alvast wilt doornemen ter voorbereiding van het interview. Wij verwachten dat het interview ongeveer één uur zal duren.

Voor alle duidelijkheid willen wij in dit verband benadrukken dat de gegevens uit het interview door het NIA vertrouwelijk zullen worden behandeld. Ook in publikaties over dit onderzoek zullen de namen van de organisaties die aan het onderzoek medewerking hebben verleend niet worden genoemd.

Binnenkort zullen wij contact met u opnemen om een afspraak te maken voor het telefonisch interview. Wij hopen dat wij op uw medewerking voor dit onderzoek mogen rekenen en danken u bij voorbaat voor de te nemen moeite. Mocht u vooraf nog vragen hebben dat kunt u vanzelfsprekend altijd telefonisch contact met ons opnemen (020 - 5498611, mevrouw drs. R. van Amstel of de heer drs. H.J. Volkers).

Hoogachtend,
Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized capital 'R' followed by a horizontal line.

Mevrouw R. van Amstel
projectleider

BIJLAGE 3 Gesprekspuntenlijst ten behoeve van de interviews

GESPREKSPUNTENLIJST T.B.V. HET INTERVIEW OVER DE ERVARINGEN MET BELEID TER BESTRIJDING EN PREVENTIE VAN SEKSUELE INTIMIDATIE

Hieronder staat een aantal onderwerpen die, voorzover zij van toepassing zijn, wij in het interview graag aan de orde zouden willen stellen.

1. ACHTERGRONDINFORMATIE OVER HET BEDRIJF/DE ORGANISATIE

Soort onderneming; functie geïnterviewde; aantallen werknemers naar leeftijd en geslacht; zijn er vrouwen werkzaam in typische "mannenberoepen", e.d..

2. HET BELEID BIJ DE ORGANISATIE M.B.T. SEKSUELE INTIMIDATIE

Waaruit bestaat dit beleid; wat is de aanleiding geweest voor de ontwikkeling en uitvoering ervan en welke personen/ groepen of gebeurtenissen hebben daarbij een belangrijke rol gespeeld.

Is er sprake van een samenhangend beleid (vertrouwenspersoon, een klachtenprocedure, preventie-activiteiten, scholing en informatie, e.d): en is er sprake van een planmatige aanpak. In hoeverre is het management bij het beleid betrokken, en in hoeverre de ondernemingsraad.

3. PREVENTIE- EN VOORLICHTINGSACTIVITEITEN

Is er voorlichting gegeven?

Zo ja, in welke vorm, aan welke groepen en is deze voorlichting succesvol geweest.

Welke activiteiten worden er ondernomen om het werkklimaat te beïnvloeden.

4. VERTROUWENSPERSONEN

Is er een vertrouwenspersoon aangesteld? Zo ja:

- Wie zijn vertrouwenspersoon en waarom;
- Welke eisen worden aan deze functie gesteld.
- Welke zijn de taken, middelen en bevoegdheden van de vertrouwensperson(en).
- Hoe is de tijdsverdeling over de verschillende activiteiten.

5. WERKWIJZE BIJ DE BEHANDELING VAN KLACHTEN (in het algemeen)

Bij wie moet een klacht worden ingediend en op welke wijze.

Is er een klachtencommissie en een omschreven klachtenprocedure.

Hoe worden de klachten behandeld; welke zijn sanctiemogelijkheden/oplossingsmogelijkheden; zijn er beroepsmogelijkheden.

Worden klachten ook wel eens op informele wijze opgelost.

6. BEHANDELING VAN DE KLACHTEN (in de praktijk)

Zijn er in de afgelopen twee jaar klachten geuit, zo ja door hoeveel vrouwen/mannen.

Bij wie zijn de klachten ingediend (vertrouwenspersoon, klachtencommissie of anders) en door wie wordt geklaagd (functiegroepen, leeftijdsgroep, soort contract e.d.).

Wat was de aard van de seksuele intimidatie waarover klachten werden geuit ((non-)verbaal, fysiek, combinatie).

Is er sprake van een samenhang tussen klachten en kenmerken van het werk.

7. DE ERVARINGEN BIJ DE ORGANISATIE MET DE ONTWIKKELING EN UITVOERING VAN HET BELEID

Welke problemen/knelpunten heeft men al met al ondervonden bij de ontwikkeling van het beleid;

en bij de uitvoering van het beleid (bij de melding van klachten, bij de behandeling ervan, bij het treffen van maatregelen, e.d.).

Is het beleid reeds geëvalueerd en/of bijgesteld.

Is er (bij de organisatie of de vertrouwenspersoon) behoefte aan advisering of ondersteuning 'van buiten', en in welke vorm.

Welke adviezen zou men aan andere, vergelijkbare, organisaties willen geven (wat moet men vooral niet doen; en wat vooral wel, e.d.).

TENSLOTTE

Zou de organisatie bereid zijn mee te werken aan het aanvullend vervolgonderzoek (d.w.z. toestemming verlenen voor een schriftelijke enquête onder vrouwen bij de organisatie)?

BIJLAGE 4 Vragenlijst

**VRAGENLIJST
OVER HET VOORKOMEN VAN
ONGEWENSTE INTIMITEITEN/
SEKSUELE INTIMIDATIE
OP HET WERK**

VRAGENLIJST OVER HET VOORKOMEN VAN ONGEWENSTE INTIMITEITEN/SEKSUELE INTIMIDATIE OP HET WERK

Deze vragenlijst is bedoeld om een beeld te krijgen van hoe mannen en vrouwen op het werk met elkaar omgaan, of daarbij wel eens sprake is van ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie en wat daartegen in bedrijven wordt ondernomen. Daarnaast is deze vragenlijst bedoeld om inzicht te krijgen in de ervaringen die vrouwen eventueel zelf hebben met ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie op het werk en hoe zij dit in de praktijk trachten op te lossen of hebben opgelost.

Waarom deze vragenlijst?

Deze vragenlijst is een onderdeel van het onderzoek dat het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verricht. Doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in het voorkomen van ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie in bedrijven en in hoe dit in bedrijven wordt aangepakt. Aan de hand van deze ervaringen uit de praktijk hoopt het Ministerie aanwijzingen te krijgen op welke punten zij het beleid op dit gebied bij bedrijven vooral nog zal moeten bevorderen. Wij hopen dat u het belang van dit onderzoek inziet en hieraan mee wilt werken door deze vragenlijst in te vullen. Ook wanneer u zelf geen ervaring heeft met ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie op uw werk, dan is het voor het onderzoek toch erg belangrijk dat u meedoet. Mogelijk zijn er dan namelijk bepaalde zaken op uw werk zodanig geregeld dat ongewenst intiem gedrag/seksuele intimidatie niet voorkomt.

Vertrouwelijkheid

Uw medewerking aan het onderzoek en de door u verstrekte gegevens blijven strikt anoniem. Via bijgevoegde antwoordenvolp wordt de vragenlijst, waarop u uw naam en adres *niet* hoeft te vermelden, rechtstreeks en gratis naar het NIA gestuurd. De vragenlijsten komen niemand buiten het onderzoeksteam van het NIA onder ogen. Na afloop van het onderzoek zullen de vragenlijsten ook worden vernietigd.

Voor alle duidelijkheid: Uw bedrijf blijft dus geheel buiten het onderzoek. Zij verzorgt alleen de post naar u toe omdat zij vanwege de privacy geen adressen 'aan derden' beschikbaar stelt en wij u daardoor niet rechtstreeks kunnen benaderen.

Opbouw van de vragenlijst

De vragenlijst bestaat uit verschillende onderdelen.

Allereerst worden er vragen gesteld over uw werk en werkomstandigheden.

Daarna volgen er vragen over de manier waarop mannen en vrouwen in uw werk met elkaar omgaan.

Vervolgens komen er vragen over de maatregelen die in uw bedrijf zijn genomen om eventueel ongewenst intiem gedrag/seksuele intimidatie in het werk tegen te gaan.

Daarna volgen er vragen over uw eventuele eigen ervaringen daarmee.

Tenslotte worden er nog enkele vragen gesteld naar algemene achtergrondgegevens.

Hoe de vragenlijst in te vullen?

- De meeste vragen zijn van een aantal antwoordmogelijkheden voorzien. Door het cijfer achter een van deze mogelijkheden te *omcirkelen*, geeft u aan welk antwoord in uw geval van toepassing is.

Bijvoorbeeld vraag 9:

Verricht u wel eens overwerk?

- nee

①

-> doorgaan met vraag 10

- ja

2

Indien u nooit overwerk verricht, omcirkelt u code 1.

Indien u wel eens overwerk verricht, omcirkelt u code 2.

- Soms zijn er vragen waarbij geen antwoordmogelijkheden staan aangegeven. U wordt dan verzocht uw antwoord letterlijk te noteren in de daarvoor opengelaten ruimte.
- Soms kunt u vragen overslaan. Dan staat er achter de door u omcirkelde code een pijl -> met 'doorgaan met vraag ...'.
Als u die code heeft omcirkeld, moet u met de daargenoemde vraag verder gaan.

Bijvoorbeeld vraag 9:

Indien u nooit overwerk verricht (en dus code 1 heeft omcirkeld), dan gaat u door met vraag 10.

Indien u wel eens overwerk verricht (en dus code 2 heeft omcirkeld), dan gaat u verder met de volgende vraag; in dit voorbeeld met vraag 9a.

Tijdsduur

Het invullen van de vragenlijst zal naar onze inschatting ongeveer een half uur vragen.

Problemen met invullen?

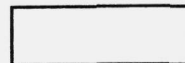
Als u vragen heeft bij het invullen, of nog nadere informatie over het onderzoek wilt hebben, dan kunt u vanzelfsprekend altijd even contact met ons opnemen (telefoon: 020 - 5498 611 en vragen naar Renée van Amstel of Harm Jan Volkers).

Wij verzoeken u vriendelijk om deze vragenlijst zo spoedig mogelijk
weer aan ons terug te sturen in de bijgevoegde antwoordenvolop...
Een postzegel plakken is niet nodig

Wij hopen dat wij op uw medewerking mogen rekenen en danken u bij voorbaat voor de te nemen moeite.

Met vriendelijke groet,
NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (NIA)

Mevr. drs R.J. van Amstel
(projectleider)



Allereerst willen we graag wat algemene gegevens over uw werk en werkomstandigheden weten.

1. Hoe zou u uw bedrijf typeren; de branche omschrijven waarin u werkzaam bent?

(Indien u het niet goed onder een antwoordmogelijkheid kunt onderbrengen, dan graag omschrijven wat uw bedrijf doet, maakt, of verhandelt.)

- overheid (rijk, provincie, gemeente) 01
- industrie 02
- vervoer (weg, spoor, zee, havens) 03
- detailhandel (winkel) 04
- schoonmaaksector 05
- verzorgende beroepen 06
(bv. kapper, schoonheidssalon)
- horeca 07
- bank/verzekeringswezen 08
- gezondheidszorg (bv. ziekenhuis, verpleeghuis) 09
- maatschappelijke dienstverlening 10
(bv. gezinsverzorging, bejaardentehuis)
- anders, nl.

2. Hoe lang bent u werkzaam bij dit bedrijf/deze instelling?

- korter dan 1 jaar 1
- 1 tot 2 jaar 2
- 2 tot 3 jaar 3
- 3 tot 4 jaar 4
- 4 tot 5 jaar 5
- 5 tot 10 jaar 6
- 10 jaar of langer 7

3. Kunt u kort omschrijven wat uw huidige beroep/functie is bij dit bedrijf/deze instelling?

- huidige beroep/functie:

4. Heeft u vóór uw huidige functie in een ander functie/op een andere afdeling binnen dit bedrijf/deze instelling gewerkt?

- nee 1 -> doorgaan met vraag 5
- ja, voor mijn huidige functie heb ik in een ander functie/op een andere afdeling bij dit bedrijf/deze instelling gewerkt. 2

4a. Kunt u kort omschrijven wat uw vorige functie (of uw vorige afdeling) bij dit bedrijf/deze instelling was?

- vorige functie/vorige afdeling:

4b. Wat is de reden geweest waarom u van uw vorige functie/vorige afdeling naar uw huidige functie/huidige afdeling bent gegaan? (Meerdere antwoorden mogelijk)	- mijn huidige functie is een promotie	1
	- in mijn huidige functie heb ik meer mogelijkheden om vooruit te komen	2
	- mijn vorige functie/afdeling werd opgeheven	3
	- het werk in mijn vorige functie beviel me niet	4
	- de sfeer op het werk in mijn vorige functie beviel me niet	5
	- andere reden, nl.	
		

De volgende vragen gaan steeds over uw huidige functie/de afdeling waar u nu werkt.

5. Hoe lang bent u bij dit bedrijf werkzaam in uw huidige functie?	- korter dan 6 maanden	1
	- 6 tot 12 maanden	2
	- 1 tot 2 jaar	3
	- 2 tot 3 jaar	4
	- 3 tot 4 jaar	5
	- 4 tot 5 jaar	6
	- 5 jaar of langer	7

6. Bent u in vaste dienst of in tijdelijke dienst?	- in vaste dienst	1
	- in tijdelijke dienst, met uitzicht op een vast dienstverband	2
	- in tijdelijke dienst, zonder uitzicht op een vast dienstverband	3
	- als oproepkracht	4
	- anders, nl.	

7. Voor hoeveel uur per week bent u aangesteld?	- voor minder dan 13 uur per week	1
	- 13 - 20 uur per week	2
	- 21 - 24 uur per week	3
	- 25 - 32 uur per week	4
	- 33 - 40 uur per week	5
	- anders, nl.	

8. Zijn uw normale/officialle werkuren alleen overdag in dagdienst, alleen in avond- of in nachtdienst, of werkt u in ploegendienst of wisseldiensten?	- alleen overdag in dagdienst	1
	- alleen in avonddienst	2
	- alleen in nachtdienst	3
	- alleen in weekenddienst	4
	- werk in ploegendienst/wisseldiensten	5
	- anders, nl.	
		

9.	Verricht u wel eens overwerk?	- nee 1 -> doorgaan met vraag 10 - ja 2
9a.	Blijft u daarvoor langer op uw werk of neemt u het werk mee naar huis?	- ik neem het werk mee naar huis 1 - ik blijf op het werk langer doorwerken 2 - beide situaties komen wel eens voor 3 - anders, nl.

10.	Draagt u in uw werk een uniform/bedrijfskleding?	- nee 1 -> doorgaan met vraag 11 - ja 2
10a.	Moet u zich daarvoor omkleden op uw werk?	- nee, heb mijn uniform/bedrijfskleding al aan wanneer ik naar mijn werk ga 1 -> doorgaan met vraag 11 - ja 2
10b.	Zijn er op uw werk aparte kleedruimten voor mannen en vrouwen om zich om te kleden?	- aparte kleedruimten die ook kunnen worden afgesloten 1 - aparte kleedruimten maar die kunnen <u>niet</u> worden afgesloten 2 - geen aparte kleedruimten voor mannen en vrouwen 3 - anders, nl.

11.	Heeft u een directe chef?	- ja, een man 1 - ja, een vrouw 2 - nee 3
-----	---------------------------	---

12.	Bent u zelf chef van een of meer mensen?	- ja, van ... man(nen) en ... vrouw(en) 1 - nee 2
-----	--	--

13.	Uit hoeveel mensen bestaat de afdeling waar u werkt?	- niet van toepassing; ik werk in deze functie alleen 1 -> doorgaan met vraag 14 - nog 1 ander persoon op de afdeling 2 - nog 2 - 5 andere personen 3 - nog 6 - 10 andere personen 4 - werk met meer dan 10 andere personen op de afdeling 5
13a.	Uit hoeveel mannen en vrouwen bestaat uw afdeling (u zelf meegerekend)?	mijn afdeling/groep bestaat uit: ... mannen en ... vrouwen

14.	Heeft u in uw werk te maken met anderen dan uw collega's; bijvoorbeeld klanten, patiënten, cliënten, e.d.?	- nee 1 - ja, nl. met
-----	--	---

15.	Moet u voor uw werk wel eens samen met een of meer collega's op stap? (bv. een congres, een zakenbijeenkomst, een situatie buiten het bedrijf bekijken, e.d.)	- erg vaak 1 - regelmatig 2 - af en toe 3 - een heel enkele keer 4 - nooit 5
-----	---	--

16.	Werkt u alleen in een ruimte/kamer?	- nooit alleen, werk altijd met collega's samen in een ruimte 1 -> doorgaan met vraag 17 - nooit alleen, werk altijd in een ruimte waar anderen zijn (patiënten, cliënten, klanten, e.d.) 2 - werk zelden alleen in een ruimte 3 - werk soms alleen in een ruimte 4 - werk vaak alleen in een ruimte 5 - werk altijd alleen in een ruimte 6
16a.	Bent u dan door collega's gemakkelijk te zien?	- ja, gemakkelijk 1 - ja, maar moeilijk 2 - nee 3 - anders, nl.

17.	Zijn er in of rond het bedrijf waar u werkt bepaalde plaatsen waar u liever niet alleen komt / waar u zich als vrouw alleen onveilig of ongemakkelijk voelt? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- weet niet 1 - nee 2 ja, nl.: - slecht verlichte gang(en)/ruimte(n) 3 - afgelegen toiletten/kleedruimte(n) 4 - afgelegen/geïsoleerde werkruimte(n) 5 - slecht verlichte parkeerplaats/fietsenstalling 6 - afgelegen bushalte 7 - andere situatie in mijn werkomgeving waar ik liever niet alleen ben of loop, nl.
-----	---	---

De volgende vragen gaan over de manier waarop mannen en vrouwen op/in het werk met elkaar omgaan. Bij deze vragen gaat het over de omgang met uw vrouwelijke en mannelijke collega's in uw werkomgeving. (Over patiënten, cliënten of klanten waarmee u eventueel ook in uw werk te maken heeft, komen we verderop in de vragenlijst nog terug).

18. Hoe zou u de sfeer op uw werk willen typeren. Vindt u de omgang met uw collega's <u>in het algemeen</u> vriendschappelijk of zou u die eerder afstandelijk noemen?	De sfeer op mijn werk/de omgang met mijn collega's is in het algemeen: - zeer vriendschappelijk 1 - vriendschappelijk 2 - niet echt vriendschappelijk, maar ook niet afstandelijk 3 - vrij afstandelijk 4 - zeer afstandelijk 5 - ligt anders, nl.
18b. Zou u graag willen dat de sfeer op uw werk / de omgang met uw collega's vriendschappelijker of juist afstandelijker zou worden?	Zou willen dat de sfeer: - vriendschappelijker wordt 1 - afstandelijker wordt 2 - hetzelfde blijft/de sfeer is goed zo 3 - anders, nl.
18c. Door wie wordt naar uw mening, de sfeer op uw werk vooral bepaald?	- vooral door één/een paar mannen 1 - vooral door de mannen 2 - vooral door één/een paar vrouwen 3 - vooral door de vrouwen 4 - door beiden (mannen en vrouwen) 5

19. Praat men tijdens het werk of in de pauzes wel eens over vertrouwelijke onderwerpen of persoonlijke problemen? <i>(Achter iedere mogelijkheid steeds de code omcirkelen die u voor uw werkomgeving van toepassing vindt)</i>	Wordt er in uw werkomgeving bijvoorbeeld gesproken over: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">regelmatig</th> <th style="text-align: center;">af en toe</th> <th style="text-align: center;">nooit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. huiselijke omstandigheden</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>b. huwelijks-/relatieproblemen</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>c. verliefdheden</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>d. dingen die je dwars zitten in je werk</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>e. dingen die je dwars zitten, los van je werk</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </tbody> </table>		regelmatig	af en toe	nooit	a. huiselijke omstandigheden	1	2	3	b. huwelijks-/relatieproblemen	1	2	3	c. verliefdheden	1	2	3	d. dingen die je dwars zitten in je werk	1	2	3	e. dingen die je dwars zitten, los van je werk	1	2	3
	regelmatig	af en toe	nooit																						
a. huiselijke omstandigheden	1	2	3																						
b. huwelijks-/relatieproblemen	1	2	3																						
c. verliefdheden	1	2	3																						
d. dingen die je dwars zitten in je werk	1	2	3																						
e. dingen die je dwars zitten, los van je werk	1	2	3																						

20. Praat u zelf met uw collega's over vertrouwelijke onderwerpen of over persoonlijke problemen?	- nooit 1 -> doorgaan met vraag 21 - af en toe 2 - regelmatig 3
---	--

20a. Met wie praat u daarover?	- alleen met een vrouwelijke collega/ vrouwelijke collega's 1 - alleen met een mannelijke collega/ mannelijke collega's 2 - zowel met mannelijke collega('s) als met vrouwelijke collega('s) 3
--------------------------------	--

21. Komt het voor dat mannen bij u op het werk neerbulgend over vrouwen praten?	- ja, dat doen vrij veel mannelijke collega's 1 - ja, dat doen alleen sommige mannelijke collega's 2 - ja, dat doet hooguit een enkeling 3 - nee, komt niet voor 4 - weet niet 5
---	--

22. Komt het voor dat mannen bij u op het werk (overdreven) charmant doen en daarmee hun vrouwelijke collega's onder druk zetten om iets gedaan te krijgen?	- ja, dat doen vrij veel mannelijke collega's 1 - ja, dat doen alleen sommige mannelijke collega's 2 - ja, dat doet hooguit een enkeling 3 - nee, komt niet voor 4 - weet niet 5
22a. Als mannen op uw werk dat doen of zouden doen: Levert het hen dan het gewenste resultaat op / heeft het volgens u ook effect bij uw vrouwelijke collega's?	- bij alle vrouwen 1 - slechts bij enkele vrouwen 2 - geen effect 3 - weet niet 4
22b. Vindt u dat vervelend (of zou u dit vervelend vinden) wanneer mannen bij u op het werk zich zo gedragen?	- nee, wel leuk 1 - niet vervelend 2 - een beetje vervelend 3 - heel vervelend 4
22c. Hoe reageert u daar dan op? (of: hoe zou u er op reageren?)	- doen wat me wordt gevraagd 1 - doen alsof ik niets merk en de vraag negeren 2 - er wat van zeggen 3 - anders, nl.

23. Gedragen vrouwen zich op uw werk wel eens (overdreven) charmant om daarmee hun mannelijke collega's onder druk te zetten om iets voor elkaar te krijgen?	- ja, dat doen vrij veel vrouwen 1 - ja, dat doen alleen sommige vrouwen 2 - ja, dat doet hooguit een enkeling 3 - nee, komt niet voor 4 - weet niet 5
--	--

23a.	Als vrouwen op uw werk dat doen of zouden doen: Levert het hen dan het gewenste resultaat op / heeft het volgens u ook effect bij uw mannelijke collega's?	- bij alle mannen 1 - slechts bij enkele mannen 2 - geen effect 3 - weet niet 4
23b.	Vindt u dat vervelend (of zou u dit vervelend vinden) wanneer vrouwen bij u het werk zich zo gedragen?	- wel leuk 1 - niet vervelend 2 - een beetje vervelend 3 - heel vervelend 4
23c.	Hoe reageert u daar dan op? (of: hoe zou u er op reageren?)	- doen wat me wordt gevraagd 1 - doen alsof ik niets merk en de vraag negeren 2 - er wat van zeggen 3 - anders, nl.

24.	Als we het 'gewone' feliciteren bijvoorbeeld bij verjaardagen e.d. buiten beschouwing laten: Komt het voor dat collega's wel eens andere collega's onnodig/zonder aanleiding aanraken; bv. onverwacht een arm om hun schouder leggen, aaien, zoenen, knijpen, onnodig dicht langs ze lopen of tegen ze aan gaan zitten, e.d.?	- ja, dat doen vrij veel mannen op het werk 1 - ja, dat doen alleen enkele mannen 2 - ja, dat doen zowel mannen als vrouwen 3 - ja, dat doen vrij veel vrouwen 4 - ja, dat doen alleen enkele vrouwen 5 - nee, komt niet voor 6 - weet niet 7
24a.	Als het voorkomt of zou voorkomen: Vindt u dat vervelend (of zou u dit vervelend vinden)?	- wel leuk 1 - niet vervelend 2 - een beetje vervelend 3 - heel vervelend 4
24b.	Hoe reageert u daar dan op? (of hoe zou u daar dan op reageren?)	- er aan mee doen/net zo doen 1 - net doen alsof ik het niet merk/het negeren 2 - er wat van zeggen/het afweren 3 - anders, nl.

25.	Wordt op uw werk verwacht of geëist dat vrouwen er charmant uitzien, zich opmaken of een rok dragen?	- nee 1 -> doorgaan met vraag 26 - ja, wordt verwacht 2 - ja, wordt niet alleen verwacht maar wordt ook geëist/voorgeschreven 3
-----	--	--

25a. Wie verwacht(en) dat, of hebben dat voorgeschreven? (Meerdere antwoorden mogelijk)	<table> <tr> <td>- mijn chef/werkgever</td><td>1</td></tr> <tr> <td>- mijn mannelijke collega's</td><td>2</td></tr> <tr> <td>- mijn vrouwelijke collega's</td><td>3</td></tr> <tr> <td>- ikzelf</td><td>4</td></tr> <tr> <td>- ligt anders, nl.</td><td></td></tr> <tr> <td>.....</td><td></td></tr> </table>	- mijn chef/werkgever	1	- mijn mannelijke collega's	2	- mijn vrouwelijke collega's	3	- ikzelf	4	- ligt anders, nl.			
- mijn chef/werkgever	1												
- mijn mannelijke collega's	2												
- mijn vrouwelijke collega's	3												
- ikzelf	4												
- ligt anders, nl.													
.....													

26. Worden op uw werk wel eens dubbelzinnige opmerkingen over de kleding of het uiterlijk van collega's gemaakt of wordt gekeken met seksueel getinte ('door-dringende'/'loerende') blikken naar de kleding of het uiterlijk van collega's?	<table> <tr> <td>- ja, dat doen vrij veel mannen op het werk</td><td>1</td></tr> <tr> <td>- ja, dat doen alleen enkele mannen</td><td>2</td></tr> <tr> <td>- ja, dat doen zowel mannen als vrouwen</td><td>3</td></tr> <tr> <td>- ja, dat doen vrij veel vrouwen</td><td>4</td></tr> <tr> <td>- ja, dat doen alleen enkele vrouwen</td><td>5</td></tr> <tr> <td>- nee, komt niet voor</td><td>6</td></tr> <tr> <td>- weet niet</td><td>7</td></tr> </table>	- ja, dat doen vrij veel mannen op het werk	1	- ja, dat doen alleen enkele mannen	2	- ja, dat doen zowel mannen als vrouwen	3	- ja, dat doen vrij veel vrouwen	4	- ja, dat doen alleen enkele vrouwen	5	- nee, komt niet voor	6	- weet niet	7
- ja, dat doen vrij veel mannen op het werk	1														
- ja, dat doen alleen enkele mannen	2														
- ja, dat doen zowel mannen als vrouwen	3														
- ja, dat doen vrij veel vrouwen	4														
- ja, dat doen alleen enkele vrouwen	5														
- nee, komt niet voor	6														
- weet niet	7														
26a. Als het voorkomt of zou voorkomen: Vindt u dat vervelend (of zou u dit vervelend vinden)?	<table> <tr> <td>- nee, wel leuk</td><td>1</td></tr> <tr> <td>- niet vervelend</td><td>2</td></tr> <tr> <td>- een beetje vervelend</td><td>3</td></tr> <tr> <td>- heel vervelend</td><td>4</td></tr> </table>	- nee, wel leuk	1	- niet vervelend	2	- een beetje vervelend	3	- heel vervelend	4						
- nee, wel leuk	1														
- niet vervelend	2														
- een beetje vervelend	3														
- heel vervelend	4														
26b. Hoe reageert u daar dan op? (of hoe zou u daar op reageren?)	<table> <tr> <td>- net doen alsof ik niets merk</td><td>1</td></tr> <tr> <td>- er wat van zeggen</td><td>2</td></tr> <tr> <td>- me anders gaan kleden/opmaken</td><td>3</td></tr> <tr> <td>- anders, nl.</td><td></td></tr> <tr> <td>.....</td><td></td></tr> </table>	- net doen alsof ik niets merk	1	- er wat van zeggen	2	- me anders gaan kleden/opmaken	3	- anders, nl.							
- net doen alsof ik niets merk	1														
- er wat van zeggen	2														
- me anders gaan kleden/opmaken	3														
- anders, nl.															
.....															

27. Komt het op uw werk voor dat er posters, foto's, kalenders, e.d. aan de muur hangen met blote of sexy geklede types?	<table> <tr> <td>- ja, dat hangt op vrij veel plaatsen aan de muur</td><td>1</td></tr> <tr> <td>- ja, dat hangt op een paar plaatsen aan de muur</td><td>2</td></tr> <tr> <td>- ja, maar dat hangt hooguit op een enkele plaats aan de muur</td><td>3</td></tr> <tr> <td>- nee, komt op ons werk niet voor</td><td>4</td></tr> <tr> <td>- weet niet</td><td>5</td></tr> </table>	- ja, dat hangt op vrij veel plaatsen aan de muur	1	- ja, dat hangt op een paar plaatsen aan de muur	2	- ja, maar dat hangt hooguit op een enkele plaats aan de muur	3	- nee, komt op ons werk niet voor	4	- weet niet	5
- ja, dat hangt op vrij veel plaatsen aan de muur	1										
- ja, dat hangt op een paar plaatsen aan de muur	2										
- ja, maar dat hangt hooguit op een enkele plaats aan de muur	3										
- nee, komt op ons werk niet voor	4										
- weet niet	5										
27a. Als het voorkomt of zou voorkomen: Vindt u dat vervelend (of zou u dit vervelend vinden)?	<table> <tr> <td>- niet vervelend/niet storend</td><td>1</td></tr> <tr> <td>- een beetje vervelend/een beetje storend</td><td>2</td></tr> <tr> <td>- heel vervelend/heel storend</td><td>3</td></tr> </table>	- niet vervelend/niet storend	1	- een beetje vervelend/een beetje storend	2	- heel vervelend/heel storend	3				
- niet vervelend/niet storend	1										
- een beetje vervelend/een beetje storend	2										
- heel vervelend/heel storend	3										
27b. Hoe reageert u daar dan op? (of: hoe zou u daar op reageren?)	<table> <tr> <td>- doen als of ik het niet zie</td><td>1</td></tr> <tr> <td>- er wat van zeggen</td><td>2</td></tr> <tr> <td>- proberen ze te (laten) verwijderen</td><td>3</td></tr> <tr> <td>- anders, nl.</td><td></td></tr> <tr> <td>.....</td><td></td></tr> </table>	- doen als of ik het niet zie	1	- er wat van zeggen	2	- proberen ze te (laten) verwijderen	3	- anders, nl.			
- doen als of ik het niet zie	1										
- er wat van zeggen	2										
- proberen ze te (laten) verwijderen	3										
- anders, nl.											
.....											

28.	Komt het op uw werk voor dat er seksueel getinte ('schuine') moppen worden verteld?	- ja, dat doen vrij veel mannen op het werk 1 - ja, dat doen alleen enkele mannen 2 - ja, dat doen zowel mannen als vrouwen 3 - ja, dat doen vrij veel vrouwen 4 - ja, dat doen alleen enkele vrouwen 5 - nee, komt niet voor 6 - weet niet 7
28a.	Als het voorkomt of zou voorkomen: Vindt u het vervelend of beledigend als dit <u>door mannen</u> gebeurt? (of zou u dat vervelend of beledigend vinden?)	- nee, wel leuk 1 - niet vervelend/niet beledigend 2 - een beetje vervelend/een beetje beledigend 3 - heel vervelend/heel beledigend 4
28b.	Hoe reageert u daar dan op? (of: hoe zou u daar op reageren?)	- er om lachen 1 - eenzelfde soort opmerking maken/ grap vertellen 2 - net doen alsof ik het niet hoor 3 - er wat van zeggen 4 - anders, nl.
28c.	Vindt u het vervelend of beledigend als er <u>door vrouwen</u> seksueel getinte moppen worden verteld? (of zou u dat vervelend of beledigend vinden?)	- nee, wel leuk 1 - niet vervelend/niet beledigend 2 - een beetje vervelend/een beetje beledigend 3 - heel vervelend/heel beledigend 4
28d.	Hoe reageert u daar dan op? (of: hoe zou u daar op reageren?)	- er om lachen 1 - eenzelfde soort opmerking maken/ grap vertellen 2 - net doen alsof ik het niet hoor 3 - er wat van zeggen 4 - anders, nl.

In het voorgaande hebben we een aantal vragen gesteld naar bepaalde manieren van omgaan tussen mannen en vrouwen waarmee men op het werk te maken kan hebben. Een aantal daarvan zoals herhaaldelijke handtastelijkheden/onnodig aanraken, voortdurende op- of aanmerkingen over het uiterlijk, seksueel getinte opmerkingen, grappen of gebaren, of hardnekkige toenaderingspogingen en pogingen tot verkrachting, worden ook wel genoemd 'ongewenste intimiteiten' of 'seksuele intimidatie'. In de volgende vragen gaan wij daarop verder in.

29.	Wordt er bij u op de afdeling/in uw werkomgeving wel eens gepraat over ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie?	- nee 1 -> doorgaan met vraag 30 - ja 2
-----	--	---

29a. Is daarover gesproken in bijvoorbeeld een werkoverleg, dus meer formeel in het bijzijn van uw chef/hoofd/baas, of wordt daarover alleen tussen collega's onderling over gesproken? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- is over gesproken in een werkoverleg 1 - wordt alleen tussen collega's onderling over gesproken 2 - is op (een) ander moment/momenten over gesproken, nl.
29b. Hoe vindt u dat er op uw werk over ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie wordt gepraat? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- oppervlakkig 1 - spottend 2 - neerbuigend 3 - lacherig 4 - serieus 5 - anders, nl.

30. Is er in uw bedrijf (bv. in het personeelsblad/via een folder, e.d.) wel eens wat geschreven over ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie? Bijvoorbeeld over maatregelen die uw bedrijf hiertegen wil nemen. <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	Is in ons bedrijf wel eens wat over geschreven: - via het personeelsblad 1 - via een folder 2 - via een schrijven van onze ondernemingsraad/medezeggenschapscommissie 3 - anders, nl. via/in - weet niet 7
--	--

31. Is er in uw bedrijf een zogenaemde vertrouwenspersoon? Daarmee bedoelen we iemand die officieel door het bedrijf is aangewezen met de bedoeling dat men daar naar toe kan gaan wanneer men last heeft van ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie.	- weet niet 1 - nee, bij ons bedrijf is geen vertrouwenspersoon aangewezen 2 } -> doorgaan met vraag 32 - ja, bij ons bedrijf is een vertrouwenspersoon 3 - ja, bij ons bedrijf zijn meerdere vertrouwenspersonen aangewezen, nl. vertrouwenspersonen. 4																				
31a. Is deze vertrouwenspersoon (of één van deze vertrouwenspersonen) voor de mensen gemakkelijk en vertrouwelijk te benaderen? <i>(Achter iedere mogelijkheid steeds de code omcirkelen die van toepassing is)</i>	Heeft/is deze vertrouwenspersoon (of één van deze vertrouwenspersonen) bijvoorbeeld: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">ja</th> <th style="text-align: center;">nee</th> <th style="text-align: center;">weet niet</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- een eigen/aparte kamer waar ook niet iedereen ziet dat je er naar binnen gaat/binnen bent?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>- een eigen telefoonnummer?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>- een eigen postbus/postvak?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>- ook buiten kantooruren bereikbaar?</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </tbody> </table>		ja	nee	weet niet	- een eigen/aparte kamer waar ook niet iedereen ziet dat je er naar binnen gaat/binnen bent?	1	2	3	- een eigen telefoonnummer?	1	2	3	- een eigen postbus/postvak?	1	2	3	- ook buiten kantooruren bereikbaar?	1	2	3
	ja	nee	weet niet																		
- een eigen/aparte kamer waar ook niet iedereen ziet dat je er naar binnen gaat/binnen bent?	1	2	3																		
- een eigen telefoonnummer?	1	2	3																		
- een eigen postbus/postvak?	1	2	3																		
- ook buiten kantooruren bereikbaar?	1	2	3																		

31b. Wat is de functie van deze persoon, buiten het feit dat hij/zij vertrouwenspersoon is? <i>(Indien er bij uw bedrijf meerdere vertrouwenspersonen zijn aangewezen, graag van allen de (hoofd)functie omschrijven)</i>	De (hoofd)functie van onze vertrouwenspersoon/personen is/zijn: - weet niet wat de (hoofd)functie is van onze vertrouwenspersoon/personen 99
31c. Denkt u dat deze vertrouwenspersoon/personen voldoende vertrouwen geniet(en) bij het personeel? Of anders gezegd: denkt u dat men er bij problemen naar toe zal gaan?	- ja 1 - nee, ik denk dat niet iedereen er naar toe zou gaan wanneer men problemen zou hebben 2 - weet niet 3
31d. Zou u zelf bij problemen naar de vertrouwenspersoon gaan?	- ja 1 -> doorgaan met vraag 32 - misschien 2 - nee 3
31e. Waarom zou u niet naar de vertrouwenspersoon gaan? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- door de functie die de vertrouwenspersoon daarnaast nog heeft 1 - door de persoon zelf die vertrouwenspersoon is 2 - omdat de vertrouwenspersoon niet buiten kantooruren bereikbaar is 3 - omdat de vertrouwenspersoon geen eigen kamer heeft, of een kamer waar iedereen ziet dat je er naar binnen gaat/binnen bent 4 - andere reden(en), nl.

32. Is er in uw bedrijf een klachtencommissie of klachtenprocedure waar je bij problemen een beroep op kunt doen?	- weet niet 1 - nee, er is geen klachtencommissie of klachtenprocedure 2 } -> doorgaan met vraag 33 - er is alleen een klachtenprocedure 3 - er is een klachtenprocedure én een klachtencommissie 4
32a. Zitten er in de klachtencommissie alleen vrouwen, alleen mannen, of zowel mannen als vrouwen?	- alleen vrouwen 1 - alleen mannen 2 - zowel mannen als vrouwen 3 - weet niet wie er in de klachtencommissie zitten 4

32b. Zou u bij problemen een klacht bij deze commissie indienen?	- ja 1 -> doorgaan met vraag 33 - misschien 2 - nee 3
32c. Waarom zou u dat niet doen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	- door de personen/functionarissen die in de klachtencommissie zitten 1 - door ervaring(en) in het verleden met een behandeling van een klacht 2 - andere reden, nl. 3 4 5 6

33. Zijn er in uw bedrijf eventueel (nog) andere maatregelen genomen om ongewenst intiem gedrag/seksuele intimidatie te voorkomen of te bestrijden?	- weet niet 1 - nee, bij ons bedrijf zijn geen (andere) maatregelen genomen 2 - ja, nog andere maatregelen, nl.: - een voorlichtingsbijeenkomst over het onderwerp 3 - een videopresentatie 4 - een verbod om blootposters op te hangen 5 - training voor leidinggevenden 6 - anders, nl. 7
---	---

De volgende vragen gaan over uw ervaringen, of ervaringen van uw collega's, met ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie op het werk, en hoe dat in de praktijk wordt opgelost.
We beginnen eerst met de ervaringen die u weet van uw collega's op dit gebied; daarna komen er vragen over uw eventuele eigen ervaringen.

34. Hebben collega's bij u op het werk wel eens last van ongewenst(e) intiem gedrag/seksuele intimidatie (van bv. andere collega's, leidinggevenden, of eventuele patiënten, klanten, cliënten, e.d.)?	- ja, alleen (sommige) vrouwen hebben daar last van 1 - ja, alleen (sommige) mannen 2 } -> doorgaan met vraag 35 - ja, zowel mannen als vrouwen 3 - nee 4 - weet niet 5
34a. Of merkt u wel eens dat sommige collega's bepaald gedrag van anderen waarmee zij in het werk in aanraking komen, hinderlijk/vervelend vinden?	- weet niet 1 - nee 2 } -> doorgaan met vraag 36 - ja 3

35. Weet u waaruit die ongewenste intimiteiten bestonden of wat dat hinderlijke/vervelende gedrag inhield? <i>(Achter iedere mogelijkheid steeds de code omcirkelen die van toepassing is)</i>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>ja</th> <th>nee</th> <th>weet niet</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- dubbelzinnige grappen over lichaam, kleding of seksleven</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- onnodig aanraken, aaien, knijpen, 'langs je strijken', zoenen, e.d.</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- uitnodigingen om mee uit te gaan waarbij gesuggereerd werd dat het in hun voordeel zou zijn</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- voortdurende toenaderingspogingen die men zelf niet wilde maar die men moeizaam kon afwijzen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- voorstellen om mee naar bed/een verhouding aan te gaan (waarbij bv. een weigering in hun nadeel zou zijn)</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- poging tot aanranding, verkrachting of ander seksueel geweld</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- was anders, nl.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		ja	nee	weet niet	- dubbelzinnige grappen over lichaam, kleding of seksleven	1	2	3	- onnodig aanraken, aaien, knijpen, 'langs je strijken', zoenen, e.d.	1	2	3	- uitnodigingen om mee uit te gaan waarbij gesuggereerd werd dat het in hun voordeel zou zijn	1	2	3	- voortdurende toenaderingspogingen die men zelf niet wilde maar die men moeizaam kon afwijzen	1	2	3	- voorstellen om mee naar bed/een verhouding aan te gaan (waarbij bv. een weigering in hun nadeel zou zijn)	1	2	3	- poging tot aanranding, verkrachting of ander seksueel geweld	1	2	3	- was anders, nl.											
	ja	nee	weet niet																																						
- dubbelzinnige grappen over lichaam, kleding of seksleven	1	2	3																																						
- onnodig aanraken, aaien, knijpen, 'langs je strijken', zoenen, e.d.	1	2	3																																						
- uitnodigingen om mee uit te gaan waarbij gesuggereerd werd dat het in hun voordeel zou zijn	1	2	3																																						
- voortdurende toenaderingspogingen die men zelf niet wilde maar die men moeizaam kon afwijzen	1	2	3																																						
- voorstellen om mee naar bed/een verhouding aan te gaan (waarbij bv. een weigering in hun nadeel zou zijn)	1	2	3																																						
- poging tot aanranding, verkrachting of ander seksueel geweld	1	2	3																																						
- was anders, nl.																																									
.....																																									
.....																																									
35a. Weet u door wie dat gebeurde, bv. door mannelijke collega's, vrouwelijke collega's, iemand in een hogere functie, of door bv. patiënten, klanten, cliënten e.d.? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk; bv. indien het meerdere collega's is overkomen en verschillende personen betrof)</i>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>- (een) mannelijke collega('s)</td> <td>01</td> </tr> <tr> <td>- (een) vrouwelijke collega('s)</td> <td>02</td> </tr> <tr> <td>- (een) mannelijke werknemer(s) van een andere afdeling</td> <td>03</td> </tr> <tr> <td>- (een) vrouwelijke werknemer(s) van een andere afdeling</td> <td>04</td> </tr> <tr> <td>- een mannelijke chef, hoofd, directeur</td> <td>05</td> </tr> <tr> <td>- een vrouwelijke chef, hoofd, directeur</td> <td>06</td> </tr> <tr> <td>- mannelijke patiënt(en)</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>- vrouwelijke patiënt(en)</td> <td>08</td> </tr> <tr> <td>- mannelijke klant(en)</td> <td>09</td> </tr> <tr> <td>- vrouwelijke klant(en)</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>- mannelijke cliënt(en)</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>- vrouwelijke cliënt(en)</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>- ander(en), nl.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- weet niet wie het deed/deden</td> <td>99</td> </tr> </tbody> </table>	- (een) mannelijke collega('s)	01	- (een) vrouwelijke collega('s)	02	- (een) mannelijke werknemer(s) van een andere afdeling	03	- (een) vrouwelijke werknemer(s) van een andere afdeling	04	- een mannelijke chef, hoofd, directeur	05	- een vrouwelijke chef, hoofd, directeur	06	- mannelijke patiënt(en)	07	- vrouwelijke patiënt(en)	08	- mannelijke klant(en)	09	- vrouwelijke klant(en)	10	- mannelijke cliënt(en)	11	- vrouwelijke cliënt(en)	12	- ander(en), nl.				- weet niet wie het deed/deden	99										
- (een) mannelijke collega('s)	01																																								
- (een) vrouwelijke collega('s)	02																																								
- (een) mannelijke werknemer(s) van een andere afdeling	03																																								
- (een) vrouwelijke werknemer(s) van een andere afdeling	04																																								
- een mannelijke chef, hoofd, directeur	05																																								
- een vrouwelijke chef, hoofd, directeur	06																																								
- mannelijke patiënt(en)	07																																								
- vrouwelijke patiënt(en)	08																																								
- mannelijke klant(en)	09																																								
- vrouwelijke klant(en)	10																																								
- mannelijke cliënt(en)	11																																								
- vrouwelijke cliënt(en)	12																																								
- ander(en), nl.																																									
.....																																									
- weet niet wie het deed/deden	99																																								
35b. Weet u of uw collega(s) die dat is overkomen, er toen over heeft/hebben gepraat of een klacht heeft/hebben ingediend?	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>- weet niet</td> <td>1</td> <td rowspan="2">} -> doorgaan met vraag 36</td> </tr> <tr> <td>- ja</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>- ja, maar niet door iedereen die het is overkomen</td> <td>3</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- nee, heeft/hebben er niet over gepraat of een klacht ingediend</td> <td>4</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	- weet niet	1	} -> doorgaan met vraag 36	- ja	2	- ja, maar niet door iedereen die het is overkomen	3		- nee, heeft/hebben er niet over gepraat of een klacht ingediend	4																														
- weet niet	1	} -> doorgaan met vraag 36																																							
- ja	2																																								
- ja, maar niet door iedereen die het is overkomen	3																																								
- nee, heeft/hebben er niet over gepraat of een klacht ingediend	4																																								

35c. Weet u nog waarom men er niet over heeft gepraat of een klacht heeft ingediend? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	<table> <tr> <td>- omdat men bang was/inschatte dat hun probleem niet serieus genomen zou worden</td><td>01</td></tr> <tr> <td>- omdat men de situatie daar niet ernstig genoeg voor vond</td><td>02</td></tr> <tr> <td>- omdat men bang was voor de gevolgen</td><td>03</td></tr> <tr> <td>- omdat men medelijden had met degene die het deed</td><td>04</td></tr> <tr> <td>- omdat men niet wist waar men terecht kon</td><td>05</td></tr> <tr> <td>- omdat men dacht dat het geen zin zou hebben</td><td>06</td></tr> <tr> <td>- door negatieve ervaringen van een andere collega met het indienen van een klacht</td><td>07</td></tr> <tr> <td>- om een andere reden, nl.</td><td></td></tr> <tr> <td>.....</td><td></td></tr> </table>	- omdat men bang was/inschatte dat hun probleem niet serieus genomen zou worden	01	- omdat men de situatie daar niet ernstig genoeg voor vond	02	- omdat men bang was voor de gevolgen	03	- omdat men medelijden had met degene die het deed	04	- omdat men niet wist waar men terecht kon	05	- omdat men dacht dat het geen zin zou hebben	06	- door negatieve ervaringen van een andere collega met het indienen van een klacht	07	- om een andere reden, nl.			
- omdat men bang was/inschatte dat hun probleem niet serieus genomen zou worden	01																		
- omdat men de situatie daar niet ernstig genoeg voor vond	02																		
- omdat men bang was voor de gevolgen	03																		
- omdat men medelijden had met degene die het deed	04																		
- omdat men niet wist waar men terecht kon	05																		
- omdat men dacht dat het geen zin zou hebben	06																		
- door negatieve ervaringen van een andere collega met het indienen van een klacht	07																		
- om een andere reden, nl.																			
.....																			

36.	Heeft u zelf bij dit bedrijf/deze instelling wel eens last gehad van ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie?	- ja	1	-> doorgaan met vraag 37
		- nee, maar wel bij een vorige werkgever	2	-> doorgaan met vraag 38
		- nee	3	
36a.	Of heeft u bij dit bedrijf/deze instelling wel eens bepaald gedrag van anderen als hinderlijk/vervelend ervaren?	- nee	1	-> doorgaan met vraag 42 (op pagina 19)
		- nee, maar wel bij een vorige werkgever	2	-> doorgaan met vraag 38
		- ja	3	

37. Was/is dat in uw huidige functie?	<table> <tr> <td>- ja</td><td>1</td></tr> <tr> <td>- nee, niet in mijn huidige functie/ werkomgeving maar in een vorige functie bij dit bedrijf toen ik nog werkte als/bij</td><td>2</td></tr> <tr> <td>.....</td><td></td></tr> </table>	- ja	1	- nee, niet in mijn huidige functie/ werkomgeving maar in een vorige functie bij dit bedrijf toen ik nog werkte als/bij	2		
- ja	1						
- nee, niet in mijn huidige functie/ werkomgeving maar in een vorige functie bij dit bedrijf toen ik nog werkte als/bij	2						
.....							

38. Waaruit bestonden/bestaan die ongewenste intimiteiten of wat hield/houdt dat hinderlijke/vervelende gedrag in? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- dubbelzinnige grappen over je lijf, kleding of seksleven 01 - onnodig aanraken, aaien, knijpen, 'langs je strijken', zoenen, e.d. 02 - uitnodigingen om mee uit te gaan waarbij gesuggereerd werd/wordt dat het in je voordeel zou zijn 03 - voortdurende toenaderingspogingen die je zelf niet wil maar die je moeizaam kon/kan afwijzen 04 - voorstellen om mee naar bed/een verhouding aan te gaan (waarbij bv. een weigering in je nadeel zou zijn) 05 - poging tot aanranding, verkrachting of ander seksueel geweld 06 - was/is anders, nl.
38a. Gebeurde/gebeurt dat door bv. collega's, door iemand in een hogere functie, of door bv. patiënten, klanten, cliënten e.d.?	- (een) mannelijke collega('s) 01 - (een) vrouwelijke collega('s) 02 - (een) mannelijke werknemer(s) van een andere afdeling 03 - (een) vrouwelijke werknemer(s) van een andere afdeling 04 - een mannelijke chef, hoofd, directeur 05 - een vrouwelijke chef, hoofd, directeur 06 - mannelijke patiënt(en) 07 - vrouwelijke patiënt(en) 08 - mannelijke klant(en) 09 - vrouwelijke klant(en) 10 - mannelijke cliënt(en) 11 - vrouwelijke cliënt(en) 12 - ander(en), nl.

39. Hoe heeft u erop gereageerd? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- ik ben er op ingegaan 01 - ik heb gezegd dat hij/zij er mee op moest houden 02 - ik deed/doe alsof ik niets merk(te) in de hoop dat het vanzelf op zou houden/ophoudt 03 - ik ben opgestaan/weggelopen 04 - ik heb het spelletje meegespeeld/ speel het mee in de hoop er zelf dan maar beter van te worden 05 - ik heb duidelijk gezegd dat ik er niet van gediend ben 06 - ik ben me anders gaan kleden in de hoop herhalingen te voorkomen 07 - ik heb overplaatsing aangevraagd 08 - ik heb ontslag genomen 09 - ik heb er anders op gereageerd, nl.
39a. Heeft u er met een ander/met anderen op uw werk over gepraat of een klacht ingediend? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- nee, heb er niet met een ander/ anderen op mijn werk over gepraat of een klacht ingediend 01 -> doorgaan met vraag 40 (op pagina 18) - Heb er wel op het werk over gepraat, nl. met: - een collega 02 - meerdere collega's 03 - onze chef/ons hoofd 04 - een personeelsfunctionaris 05 - de directeur 06 - de vertrouwenspersoon 07 - de klachtencommissie 08 - een ander/anderen, nl.
39b. Heeft u er ook een <u>officiële</u> klacht over ingediend?	- nee, geen officiële klacht over ingediend 1 - ja 2

39c. Wat is het resultaat geweest dat u erover heeft gepraat (en al of niet een klacht heeft ingediend)? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- de persoon die me lastig viel heeft me daarna met rust gelaten 01 - de persoon die me lastig viel is zich daarna tegenover mij autoritair gaan gedragen 02 - de persoon die mij lastigviel heeft zijn excuses aangeboden 03 - mijn probleem werd/wordt niet serieus genomen 04 - ik werd/word aan mijn lot overgelaten 05 - ik werd/word door mijn chef als een lastpak gezien 06 - ik werd/word door mijn collega's als een lastpak gezien 07 - ik werd/word als een trut beschouwd/als iemand die niets kan hebben 08 - het heeft me (meer) zelfvertrouwen gegeven/ben er door gesterkt zodat ik het probleem zelf kon/kan oplossen 09 - doordat ik ben gaan praten zijn mijn collega's dat ook gaan doen 10 - ik werd/word overgeplaatst 11 - de persoon die me lastigviel is overgeplaatst 12 - ik werd ontslagen 13 - de persoon die me lastigviel is ontslagen 14 - anders, nl.
39d. Bent u tevreden over/met het resultaat of had het naar uw mening anders moeten worden opgelost?	- ja 1 - nee, het had anders moeten worden opgelost, nl. HIERNA DOORGAAN MET VRAAG 41 !!!

40. Waarom heeft u er niet met een ander/anderen over gepraat of een klacht ingediend? <i>(Meerdere antwoorden mogelijk)</i>	- omdat ik de situatie daar niet ernstig genoeg voor vond/vind 01 - omdat ik bang was/ben om mijn baan te verliezen 02 - omdat ik bang was/ben voor de gevolgen 03 - omdat ik medelijden had/heb met degene die het deed 04 - omdat ik niet wist/weet waar ik terecht kon/kan 05 - omdat ik dacht/denk dat het geen zin zou/zal hebben 06 - omdat ik dacht/denk dat ze me niet (zouden) geloven 07 - door negatieve ervaringen van andere collega's met het indienen van een klacht 08 - om een andere reden, nl.
40a. Is uw probleem inmiddels opgelost of bestaat het nog steeds?	- het bestaat nog steeds/overkomt me nog steeds 01 - is inmiddels opgelost door/omdat

41. Heeft u zich wel eens naar aanleiding van deze problemen ziek gemeld?	- nee 1 -> doorgaan met vraag 42 - ja, heb me er wel eens door ziekgemeld 2
41a. Hoe vaak heeft u zich om die reden ziekgemeld?	(ongeveer) ... keer
41b. En hoeveel weken bent u <u>in totaal</u> hierdoor op uw werk afwezig geweest? <i>(Indien u het niet precies meer weet een zo goed mogelijke schatting proberen te geven)</i>	(ongeveer) ... weken <u>in totaal</u> om die reden afwezig geweest op mijn werk

TOT SLOT WILLEN WE U NOG EEN PAAR ALGEMENE VRAGEN STELLEN

42. Wat is uw leeftijd?	- ... jaar
-------------------------	------------

43. Hoe is de samenstelling van uw huishouden op dit ogenblik?	- alleenstaand en zelfstandig wonend 1 - alleenstaand en inwonend, bv. bij familie of vrienden 2 - alleenstaande ouder met thuiswonende kind(eren) 3 - gehuwd of samenwonend zonder kinderen 4 - gehuwd of samenwonend met kinderen 5
--	---

44. Bent u de hoofdkostwinner voor het huishouden? <i>(De hoofdkostwinner is degene die de grootste bijdrage levert in het inkomen van het huishouden)</i>	- ja, ik ben de hoofdkostwinner 1 - nee, ik ben niet de hoofdkostwinner 2 - mijn man/partner en ik leveren ongeveer een gelijke bijdrage in het inkomen 3
---	---

45. Bent u geboren in Nederland of bent u in een ander land geboren?	- geboren in Nederland 01 - geboren in een ander land, nl.
--	--

46. Heeft u de Nederlandse nationaliteit of heeft u een andere nationaliteit?	- Nederlandse nationaliteit 01 - twee nationaliteiten; zowel de Nederlandse nationaliteit als de nationaliteit - alleen een andere nationaliteit, nl.
---	--

47. We hebben in deze vragenlijst een heleboel vragen gesteld over uw werk en werkomgeving en uw eventuele ervaringen met ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie op het werk. Het kan zijn dat u bepaalde antwoorden graag wat meer had willen toelichten of dat er naar uw idee in de vragenlijst bepaalde zaken niet aan de orde zijn gekomen waarover u toch wel enkele opmerkingen wilt maken. Indien dit het geval is, dan zouden we dat graag willen horen en kunt u de onderstaande ruimte en eventueel de volgende pagina hiervoor benutten.	
--	--

**HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING AAN DIT ONDERZOEK EN DE TIJD DIE U BESCHIKBAAR HEEFT
GESTELD VOOR HET INVULLEN VAN DEZE VRAGENLIJST**

BIJLAGE 5 Vergelijkingstabellen

In de huidige functie wel of geen last (gehad) van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag van anderen op het werk

Om na te kunnen gaan welke kenmerken samenhangen met het wel eens last hebben van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag van anderen op het werk, moet de groep vrouwen die heeft aangegeven hiermee in hun huidige functie te maken hebben (gehad) worden vergeleken met de groep vrouwen die hiervan in hun huidige functie geen last heeft gehad. Via statistische toetsingstechnieken kan vervolgens worden vastgesteld of het verschil tussen de onderscheiden groepen bij een bepaald achtergrondkenmerk, op toeval berust of statistisch significant is.

Onderstaand worden de resultaten van deze vergelijking weergegeven. Hierbij is door middel van de chi-kwadraat toets nagegaan welke van de gevonden verschillen significant blijken. In de laatste kolom staan steeds de verschillen vermeld die zijn gevonden tussen de groep vrouwen die heeft aangegeven wel eens last te hebben (gehad) van seksuele intimidatie in hun huidige functie en de groep die aangeeft hiervan in hun huidige functie geen last te hebben gehad. Wanneer een kenmerk niet toevallig maar significant vaker blijkt voor te komen bij de groep vrouwen die wel eens last heeft (gehad) van seksuele intimidatie, is dit aangegeven met het teken *.

a. de vergelijking naar persoonskenmerken

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie	last gehad van hinderlijk gedrag	geen last gehad van dergelijk gedrag	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3
	n = 79 %	n = 72 %	n = 451 %	%
leeftijd				
- jonger dan 26 jaar	22	20	19	+ 3
- 26 - 30 jaar	34	23	25	+ 9*
- 31 - 35 jaar	30	29	19	+11*
- 36 - 40 jaar	6	14	13	- 7
- 41 jaar of ouder	8	14	24	-16

- 1) *Leesvoorbeeld* +: degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn vaker
 -: degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn minder vaak

* Bij een sompercentage van 10% of 90%, berust een verschil van circa 3.5% of meer tussen beide groepen niet meer op toeval maar is statistisch significant ($p \leq .05$)
 Bij een som van 40% of 160% is een verschil van circa 6.5% of meer, significant.
 Bij een som van 80% of 120% is een verschil van circa 8.5% of meer, significant.

(vervolg: vergelijking naar persoonskenmerken)

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie	last gehad van hinderlijk gedrag	geen last gehad van dergelijk gedrag	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3
	n = 79 %	n = 72 %	n = 451 %	%
burgerlijke staat				
- alleenstaand, zelfstandig wonend	18	21	13	+ 5
- alleenstaand, inwonend	9	10	8	+ 1
- alleenstaande ouder	4	3	3	+ 1
- gehuwd/samenwonend zonder kinderen	44	43	41	+ 3
- gehuwd/samenwonend met kinderen	25	23	35	-10
hoofdkostwinner				
- zelf de (mede)hoofdkostwinner	58	61	47	+11*
- de man/partner	42	39	53	-11
- geen informatie	-	-	-	
geboorteland				
- Nederland	98	93	98	0
- buitenland	2	6	2	0

- 1) *Leesvoorbeeld* +: degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn vaker
- : degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn minder vaak

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, berust een verschil van circa 3.5% of meer tussen beide groepen niet meer op toeval maar is statistisch significant ($p \leq .05$)
 Bij een som van 40% of 160% is een verschil van circa 6.5% of meer, significant.
 Bij een som van 80% of 120% is een verschil van circa 8.5% of meer, significant

b. de vergelijking naar bedrijfskenmerken

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie	last gehad van hinderlijk gedrag	geen last gehad van dergelijk gedrag	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3
	n = 79 %	n = 72 %	n = 451 %	%
sector waarin men werkzaam is				
- industrie	23	32	35	-12
- overheid	20	29	26	- 6
- zakelijke dienstverlening	9	15	14	- 5
- gezondheidszorg	48	24	25	+23*
grootte van het bedrijf				
- minder dan 200 personeelsleden	9	13	13	- 4
- 200 - 500 personeelsleden	38	28	28	+10*
- 500 - 1000 personeelsleden	24	22	26	- 2
- 1000 - 2000 personeelsleden	23	25	28	- 5
- 2000 of meer personeelsleden	6	12	5	+ 1
% vrouwen bij het bedrijf				
- < 25% van het personeelsbestand	16	19	19	- 3
- 25 - 50% van het personeelsbestand	60	56	57	+ 3
- 50 - 75% van het personeelsbestand	13	18	17	- 4
- > 75% van het personeelsbestand	11	7	7	+ 4
aantal jaren in dienst bij het bedrijf				
- korter dan 1 jaar	6	4	9	- 3
- 1 - 3 jaar	30	21	20	+10*
- 3 - 5 jaar	18	23	20	- 2
- 5 - 10 jaar	27	32	26	+ 1
- 10 jaar of langer	19	20	25	- 6
het bedrijf heeft volgens respondent m.b.t. seksuele intimidatie:				
- alleen voorlichtingsactiviteiten uitgevoerd (vl.)	10	4	11	- 1
- alleen vertrouwensperso(o)n(en) aangesteld (vp.)	8	13	9	- 1
- alleen een klachtenprocedure of klachtencommissie (kp./kc.)	2	1	1	+ 1
combinatie van maatregelen genomen, nl:				
- vl. + vp.	15	42	27	-12
- vl. + kp./kc.	1	1	2	- 1
- vp. + kp./kc.	3	-	2	+ 1
- vl. + vp. + kp./kc.	18	14	17	+ 1
- geen van bovengenoemde maatregelen genomen	43	25	31	+12*

(vervolg: vergelijking naar bedrijfskenmerken)

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie	last gehad van hinderlijk gedrag	geen last gehad van dergelijk gedrag	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3
	n = 79 %	n = 72 %	n = 451 %	%
het beleid bij het bedrijf tegen seksuele intimidatie is vgl. de criteria uit deel 1, ingedeeld in:				
- groep 1 (geen uitgewerkt beleid)	37	18	21	+16*
- groep 2 (enigszins uitgewerkt beleid)	14	15	13	+ 1
- groep 3 (gedeeltelijk uitgewerkt beleid)	7	21	15	- 8
- groep 4 (volledig uitgewerkt beleid)	42	46	51	- 9
In of rond het bedrijf zijn volgens respondent bepaalde plaatsen waar zij zich als vrouw alleen, onveilig of ongemakkelijk voelt				
- nee of weet niet	61	69	83	-22
- ja (één of meer plaatsen genoemd) bv. slecht verlichte parkeerplaats of fietsenstalling, afgelegen bushalte, slecht verlichte of geïsoleerde werkruimten	39	31	17	+22*

- 1) *Leesvoorbeeld* + : degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn vaker
 - : degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn minder vaak

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, berust een verschil van circa 3.5% of meer tussen beide groepen niet meer op toeval maar is statistisch significant ($p \leq .05$)
 Bij een som van 40% of 160% is een verschil van circa 6.5% of meer, significant.
 Bij een som van 80% of 120% is een verschil van circa 8.5% of meer, significant.

c. de vergelijking naar functiekenmerken

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie	last gehad van hinderlijk gedrag	geen last gehad van dergelijk gedrag	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3
	n = 79 %	n = 72 %	n = 451 %	%
huidige functie				
a.				
- leidinggevend	18	28	22	- 4
- uitvoerend	82	72	78	+ 4
b.				
- wetenschappelijke e.a. vakspecialist (beleidsmedewerker, verpleegkundige, e.d)	55	48	36	+19*
- administratieve functie	34	41	48	-14
- commerciële functie	-	4	3	- 3
- dienstverlenende functie	6	6	10	- 4
(verzorgster, activiteitenbegeleider, e.d)	5	1	3	+ 2
- ambachts- en industrieberoep	-	φ	φ	-
- geen informatie				
soort werk	51	22	24	+27*
- handarbeid	49	78	76	-27
- hoofdarbeid	-	-	-	
- geen informatie				
grootte van de afdeling	6	9	8	- 2
- werkt alleen	3	1	5	+ 2
- werkt met 1 ander persoon	13	32	22	- 9
- werkt met 2 - 5 andere personen	33	13	28	+ 5
- werkt met 6 - 10 andere personen	45	45	37	+ 8
- werkt met > 10 andere personen				
samenstelling van de afdeling	42	30	37	+ 5
- meer mannen dan vrouwen	14	14	19	- 5
- gelijk aantal mannen en vrouwen	33	43	34	- 1
- meer vrouwen dan mannen	6	9	8	- 2
- n.v.t.; werkt alleen	5	4	2	+ 3
- geen informatie				
de directe chef is:	83	82	83	0
- een man	16	15	11	+ 5
- een vrouw	1	3	6	- 5
- niet van toepassing; geen directe chef				
heeft in het werk met anderen dan alleen de collega's te maken	16	21	21	- 5
- nee	84	79	79	+ 5
- ja (één of meer 'anderen' genoemd) bv. klanten, patiënten, medewerkers van ander afdelingen, zakenrelaties				

(vervolg: vergelijking naar functiekenmerken)

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie	last gehad van hinderlijk gedrag	geen last gehad van dergelijk gedrag	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3
	n = 79 %	n = 72 %	n = 451 %	%
is door collega's (gemakkelijk) te zien wanneer men alleen in een ruimte werkzaam is				
- ja	50	43	42	+ 8
- nee, niet gemakkelijk te zien (of afhankelijk van de ruimte/situatie)	21	12	14	+ 7*
- ligt anders	-	3	-	0
- niet van toepassing; werkt altijd met collega's samen in een ruimte	29	42	44	-15
aantal jaren werkzaam in huidige functie				
- korter dan 6 maanden	2	4	8	- 6
- 6 - 12 maanden	8	2	12	- 4
- 1 - 2 jaar	14	14	19	- 5
- 2 - 5 jaar	43	46	34	+ 9*
- 5 jaar of langer	33	34	27	+ 5
dienstverband				
- in vaste dienst	89	93	89	0
- in tijdelijke dienst, met uitzicht op vast dienstverband	5	1	5	0
- in tijdelijke dienst, zonder uitzicht op vast dienstverband	1	3	3	- 2
- als oproepkracht	5	3	3	+ 2
werkuren per week				
- minder dan 13 uur per week	2	1	3	- 1
- 13 - 20 uur per week	17	13	18	- 1
- 21 - 24 uur per week	8	4	10	- 2
- 25 uur of meer per week	73	82	69	+ 4

1) *Leesvoorbeeld* +: degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn vaker

-: degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn minder vaak

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, berust een verschil van circa 3.5% of meer tussen beide groepen niet meer op toeval maar is statistisch significant ($p \leq .05$)

Bij een som van 40% of 160% is een verschil van circa 6.5% of meer, significant.

Bij een som van 80% of 120% is een verschil van circa 8.5% of meer, significant.

(vervolg: vergelijking naar functiekenmerken)

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie n = 79 %	last gehad van hinderlijk gedrag n = 72 %	<u>geen last</u> gehad van dergelijk gedrag n = 451 %	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3 %
normale/officialle werkuren				
- vnl. overdag/binnen kantooruren	61	83	81	- 20
- wisseldiensten/vnl. buiten kantooruren	39	17	19	+20*
het dragen van een uniform/bedrijfskleding				
- draagt geen uniform	81	83	78	+ 3
draagt wel een uniform:				
- verkleedt zich niet op het werk	4	4	10	- 6
- verkleedt zich op het werk	15	13	12	+ 3

d. de vergelijking naar kenmerken van de werkomgeving

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie n = 79 %	last gehad van hinderlijk gedrag n = 72 %	<u>geen last</u> gehad van dergelijk gedrag n = 451 %	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3 %
de sfeer op het werk/de afdeling wordt bepaald door:				
- vooral door één/een paar mannen	5	3	5	0
- vooral door de mannen	12	7	7	+ 5*
- vooral door één/een paar vrouwen	1	3	2	- 1
- vooral door de vrouwen	4	5	9	- 5
- door beiden (mannen en vrouwen)	78	82	77	+ 1
neerbuigend praten van mannen over vrouwen				
- komt op het werk voor	72	72	47	+25*

(vervolg: vergelijking naar kenmerken van de werkomgeving)

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie	last gehad van hinderlijk gedrag	geen last gehad van dergelijk gedrag	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3
	n = 79 %	n = 72 %	n = 451 %	%
(overdreven) charmant doen van mannen en daarmee hun vrouwelijke collega's onder druk zetten om iets gedaan te krijgen - komt op het werk voor	53	49	27	+26*
(overdreven) charmant doen van vrouwen en daarmee hun mannelijke collega's onder druk zetten om iets gedaan te krijgen - komt op het werk voor	54	53	38	+16*
elkaar onnodig/zonder aanleiding aanraken (bv. onverwacht een arm op de schouder, aaien, knijpen, zoenen) - komt op het werk voor	60	57	31	+29*
wordt er op het werk verwacht of geëist dat vrouwen er charmant uitzien, zich opmaken of een rok dragen?				
- nee	89	77	81	+ 8*
- ja, wordt verwacht	11	22	16	- 5
- ja, wordt niet alleen verwacht maar ook geëist	-	1	3	- 3
dubbelzinnige opmerkingen maken over de kleding of het uiterlijk van collega's - komt op het werk voor	76	68	47	+29*
posters e.d. aan de muur met blote of sexy geklede types - komt op het werk voor	53	39	30	+23*
vertellen van seksueel getinte (‘schuine’) moppen - komt op het werk voor	81	79	68	+13*

(vervolg: vergelijking naar kenmerken van de werkomgeving)

in huidige functie:	last gehad van seksuele intimidatie	last gehad van hinderlijk gedrag	<u>geen last</u> gehad van dergelijk gedrag	verschil ¹⁾ tussen groep 1 en 3
	n = 79 %	n = 72 %	n = 451 %	%
praat men met collega's over vertrouwelijke onderwerpen/ persoonlijke problemen				
- nooit	11	18	20	- 9
- af en toe	81	69	73	+ 8*
- regelmatig	8	13	7	+ 1
wordt er wel eens op het werk gepraat over seksuele intimidatie				
- nee	25	33	53	-28
- ja	75	67	47	+28*
hoe wordt er vgl. respondent op het werk over seksuele intimidatie gepraat (meer antwoorden mogelijk)				
- oppervlakkig	20	33	27	- 7
- spottend	24	17	14	+10*
- neerbuigend	7	8	3	+ 4*
- lacherig	36	33	36	0
- serieus	58	48	58	0
- anders (een deel lacherig/ een deel serieus)	5	4	3	+ 2
hebben de collega's wel eens last (gehad) van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag van anderen op het werk?				
- ja, collega's wel eens last (gehad) van seksuele intimidatie	71	38	14	+57*
- ja, collega's wel eens last (gehad) van hinderlijk gedrag	8	40	10	- 2
- nee, collega's <u>geen last</u> (gehad) van seksuele intimidatie of van hinderlijk gedrag	21	22	76	-55

- 1) *Leesvoorbeeld* +: degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn vaker
 -: degenen die in hun huidige functie wel eens last hebben (gehad) van seksuele intimidatie, hebben/zijn minder vaak

* Bij een sompercentage van 10% of 190%, berust een verschil van circa 3.5% of meer tussen beide groepen niet meer op toeval maar is statistisch significant ($p \leq .05$)
 Bij een som van 40% of 160% is een verschil van circa 6.5% of meer, significant.
 Bij een som van 80% of 120% is een verschil van circa 8.5% of meer, significant

Publikaties Arbeidsinspectie

De volgende publikaties van de Arbeidsinspectie kunnen ook van belang zijn

CODE		PRIJS
V 21	Als je denkt dat de automatisering beter kan, zeg het dan; Functieverbetering voor vrouwen in de industrie Eerste druk 1991 ISBN 9053071695	f 16,-
V 22	Als je denkt dat de automatisering beter kan, zeg het dan; Functieverbetering voor vrouwen in de administratie Eerste druk 1991 ISBN 9053071687	f 17,-
S 54	Arbeid en gezondheid van vrouwen werkzaam in de agrarische sector Januari 1989	f 32,50
S 153	Stress aan het werk in Nederland Augustus 1992	f 35,-
S 154	Gezondheid, werk en werkomstandigheden van onderwijzend personeel in het schooljaar 1990-1991 September 1992	f 42,50
S 158-1	Zwangerschap, postpartumperiode en lichamelijke arbeidsbelasting, deel I November 1992 ISBN 9053073019	f 61,-
S 158-2	Zwangerschap, postpartumperiode en lichamelijke arbeidsbelasting, deel II November 1992 ISBN 9039903689	f 27,50
S 160	Vrouwen in de metaalprodukten-industrie	f 50,-
S 160-1	Vrouwen werken in de metaalproduktenindustrie Samenvatting Maart 1993 ISBN 90 39903999	f 10,-

Signaalintekening en clusters met 25% korting

U wilt goed gedocumenteerd zijn op uw vakgebied? Wanneer u zich abonneert op één of meerdere onderstaande signaaltekeningen ontvangt u automatisch alle nieuwe publikaties van de Arbeidsinspectie op uw vakgebied met een korting van 25% op de normale verkoopprijs. U kunt tevens complete clusters bestellen met alle publikaties op uw vakgebied. Vermelde prijzen zijn indicaties.

Alle publikaties van de Arbeidsinspectie tezamen
bestelcode DGACOMPLEET, ca. f 12.000,-
bestelcode signaalintekening BGSICPL

Complete set publikatiebladen
bestelcode DGAPBLAD, ca. f 1500,-
bestelcode signaalintekening BGSIPBLAD

Bouwbedrijf
bestelcode DGABOUW, ca. f 625,-
bestelcode signaalintekening BGSIBOUW

Havenbedrijf
bestelcode DGAHAVEN, ca. f 620,-
bestelcode signaalintekening BGSIHAVEN

Land-, tuin- en bosbouw
bestelcode DGALAND, ca. f 630,-
bestelcode signaalintekening BGSILAND

Houtbewerking
bestelcode DGAHOUT, ca. f 610,-
bestelcode signaalintekening BGSIHOUT

Metaalnijverheid
bestelcode DGAMETAAL, ca. f 650,-
bestelcode signaalintekening BGSIMETAAL

Garagebedrijf
bestelcode DGAGARAGE, ca. f 350,-
bestelcode signaalintekening BGSIGARAGE

Chemie (gevaarlijke stoffen)
bestelcode DGACHEMIE, ca. f 4225,-
bestelcode signaalintekening BGSICHEMIE

Elektrotechniek
bestelcode DGAELEKTRO, ca. f 150,-
bestelcode signaalintekening BGSIELEKTRO

Hijs- en hefwerktuigen
bestelcode DGAHIJS, ca. f 168,-
bestelcode signaalintekening BGSIHIS

Nieuwsbrief

Actuele informatie over nieuw verschenen publikaties van de Arbeidsinspectie.
Verschijnt periodiek. Bestelcode BGNWSDGA, prijs van een jaarabonnement f 79,- (incl. BTW en verzendkosten).

Nieuwe uitgaven

U kunt zich gratis abonneren op de nieuw te verschijnen catalogus om op de hoogte te blijven van nieuwe uitgaven van de Arbeidsinspectie.
Bestelcode BGTSCATDGA

Adressen

Informatie over de activiteiten van de Arbeidsinspectie is te verkrijgen bij onderstaande adressen.

Arbeidsinspectie

1e district
Maastricht
Postbus 300, 6200 AH
Sint Pieterskade 26, 6212 AD
Telefoon (043) 219251
Telefax (043) 213052

2e district
Breda
Postbus 90109, 4800 RA
Vismarktstraat 28, 4811 WE
Telefoon (076) 223400
Telefax (076) 229470

3e district
Rotterdam
Stadionweg 43c, 3077 AS
Postbus 9580, 3007 AN
Telefoon (010) 4798300
Telefax (010) 4797093

4e district
Nieuwegein
Postbus 7001, 3430 JA
Florijnburg 41, 3437 SR
Telefoon (03402) 94511
Telefax (03402) 40905

5e district
Zoetermeer
Postbus 3013, 2700 KN
Boerhaavelaan 3, 2713 HA
Telefoon (079) 710101
Telefax (079) 511773

6e district
Amsterdam
Leeuwendalersweg 21, 1055 JE
Telefoon (020) 5812612
Telefax (020) 864703

7e district
Groningen
Postbus 30016, 9700 RM
Engelse Kamp 4, 9722 AX
Telefoon (050) 225880
Telefax (050) 267202

8e district
Deventer
Postbus 5011, 7400 GC
Smedenstraat 284, 7411 RD
Telefoon (05700) 14745
Telefax (05700) 17208

Bestel/faxbiljet Publikaties Arbeidsinspectie

Graag ontvang ik rechtstreeks/via boekhandel _____
de hieronder vermelde uitgaven

AANTAL

CODE

_____	_____	naam _____
_____	_____	t.a.v. _____
_____	_____	adres _____
_____	_____	postcode _____
_____	_____	plaats _____
_____	_____	functie _____
_____	_____	

Handtekening

Stuur of fax een kopie van dit bestelbiljet naar: Sdu Uitgeverij Plantijnstraat, afd. Verkoop Publikaties
Arbeidsinspectie (K2301), postbus 20014, 2500 EA Den Haag
Rechtstreeks bestellen kan ook: telefoon (070) 378 98 84, fax (070) 381 77 71

Genoemde prijzen zijn incl. BTW, excl. verzendkosten. Prijswijzigingen voorbehouden

Arbeidsinspectie

Kijk op gezond en veilig werk

Sdu Uitgeverij Plantijnstraat

