

# Samenvatting

## Dossier Seksuele intimidatie

### **Wat is seksuele intimidatie?**

Ongewenst seksueel gedrag in de vorm van directe verzoeken, indirecte toespelingen, aanrakingen, seksueel getinte opmerkingen of het versturen of ophangen van seksueel getinte plaatjes op de werkplek, kunnen als bedreigend, kwetsend of vernederend worden ervaren. Het al of niet voldoen aan seksueel getinte verzoeken of toenaderingspogingen wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van de persoon raken. Er is dan sprake van seksuele intimidatie op het werk. Seksuele intimidatie en seksueel ongewenst gedrag kan plaatsvinden tussen collega's of door leidinggevenden. Maar ook klanten, cursisten, gasten, cliënten of patiënten kunnen zich hieraan schuldig maken. Uit vrijwel alle onderzoeken naar seksuele intimidatie blijkt dat vrouwen vaker het slachtoffer zijn van ongewenst seksueel gedrag dan mannen.

### **Subjectief**

Ter bescherming van de werknemer die blootstaat aan seksuele intimidatie staat de subjectieve beleving van het slachtoffer centraal. Niet hoe gedrag is bedoeld, maar hoe dat ervaren wordt, is maatgevend. Daarom moet het voor degene die het ongewenst seksueel gedrag vertoont begrijpelijk zijn dat dit gedrag ongewenst of ontoelaatbaar is.

### **Effectmeting**

Effectmeting van seksuele intimidatie is lastig, omdat het van alle ongewenste omgangsvormen misschien wel de meest verborgene is. Het is een probleem waar slachtoffers en hun werkgevers niet graag over spreken. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat beide partijen nauwelijks weten wat zij met incidenten van seksuele intimidatie aan moeten. Er kleven beladen zaken aan als schaamte, privacygevoeligheid, de schuldvraag, onbegrip en onvoldoende kennis over hoe ermee om te gaan. Ongewenst seksueel gedrag op het werk is dan ook minder gemakkelijk te beïnvloeden dan bijvoorbeeld pesten. Volgens een onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt bijna een derde van de gevallen van seksuele intimidatie niet gemeld.

### **Gevolgen**

Seksuele intimidatie leidt bij meer dan de helft van de seksueel geïntimideerde werknemers negatieve consequenties voor hun gevoel van eigenwaarde en persoonlijk welbevinden. Onderzoek toont aan dat slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag zich veel sterker persoonlijk gekrenkt voelen dan slachtoffers van bijvoorbeeld pestgedrag. Zij hebben gevoelens van wantrouwen, angst, boosheid, schaamte en vernedering. In de privé-relaties leidt dit tot spanningen en onthechting van mensen die normaal gesproken betekenisvol zijn. Ook leidt seksuele intimidatie tot gezondheidsklachten.

### **Gezondheidseffecten**

Seksuele intimidatie op het werk leidt tot een hoge mate van stress, die zich uit in snel geïrriteerd zijn, hoofdpijn, buikpijn, maagklachten, eetstoornissen en slaapproblemen.

Ernstiger klachten als gevolg van seksuele intimidatie zijn depressie en angststoornissen, waaronder de posttraumatische stressstoornis en zelfs gedachten aan zelfmoord. Nogal wat slachtoffers van seksuele intimidatie worden arbeidsongeschikt. Seksuele intimidatie leidt dus ook tot verlies van werk en inkomen en heeft daarmee gevolgen voor de privé-omstandigheden van de gepeste werknemer.

### **Gevolgen voor organisatie**

Als een normaal functionerende werknemer symptomen gaat vertonen van vermijdingsgedrag, teruggetrokkenheid, gebrek aan initiatief is er iets aan de hand. Ook concentratiestoornissen en verminderd probleemoplossend vermogen zijn voor leidinggevenden en arboprofessionals signalen voor nader onderzoek. Maar niet alleen de individuele werknemer heeft last van de gevolgen van seksueel ongewenst gedrag. Ook collega's hebben er hinder van, juist ook omdat het onderwerp niet gemakkelijk bespreekbaar is of alleen in het roddelcircuit worden besproken. Dus ook bij getuigen van seksueel intimiderend gedrag op het werk is er sprake van stressreacties, afname van het werkplezier, verstoorde werkrelaties, arbeidsontevredenheid, afname van motivatie en betrokkenheid bij de organisatie. Al deze factoren leiden tot een toename van het arbeidsverzuim, een verhoogd personeelsverloop en een verlies van productiviteit.

## **Omvang**

Betrouwbare cijfers over de omvang van seksuele intimidatie ontbreken, onder meer door verschillen in definities, het taboe om seksuele intimidatie te bespreken en verschillende meetmethodes. Niettemin is seksuele intimidatie niet iets dat slechts af en toe voorkomt, maar op vrijwel alle werkplekken in enige vorm voorkomt. Er is zelfs sprake van een toename van het aantal incidenten. De schattingen naar het voorkomen van seksuele intimidatie lopen uiteen van 3 tot 7% . De meeste daders zijn mannen. Vaak zijn het mannelijke collega's van de eigen afdeling. Maar ook mannelijke collega's van andere afdelingen en leidinggevenden maken zich schuldig aan seksuele intimidatie. De verbale en non-verbale vorm van seksuele intimidatie komt het meeste voor. Bijna tweederde van de vrouwen heeft hiermee wel eens te maken gehad. Verkrachting wordt door minder dan 5% van de vrouwen genoemd.

## **Kosten**

De kosten ten gevolge van alle vormen van ongewenst gedrag, dus pesten, seksuele intimidatie en andere vormen van agressie worden geraamd op 4 miljard Euro per jaar. Het gaat hierbij niet alleen om kosten ten gevolge van ziekteverzuim en WAO/WIA uitkeringen, maar ook om kosten voor overplaatsing, her- en bijscholing, outplacement of ontslag.

## **Risicofactoren**

Seksuele intimidatie lijkt vaker voor te komen in organisaties met een strikte hiërarchische structuur, een machocultuur of juist een losse omgangscultuur, waar de grens tussen wat gewenst en ongewenst seksueel gedrag lastig is aan te geven door werknemers die dit gedrag ongewenst vinden. Vooral als hier overwegend mannen werken is het voor vrouwen moeilijker om te zeggen dat ze geen prijs stellen op bepaalde aanrakingen of seksueel getinte uitlatingen. Als dit samengaat met een stijl van leidinggeven, waarin het niet gewoon is dat de leidinggevende de dader aanspreekt op zijn gedrag en er ook geen formeel beleid is over ongewenste omgangsvormen lijkt de kans op seksuele intimidatie toe te nemen.

## **Risicosectoren**

Sectoren waar seksuele intimidatie vaker voorkomt zijn de horeca, verpleeg- bejaardenhuizen, handel en industrie, onderwijs, politie, defensie, welzijns- en gezondheidssector en financiële dienstverlening..

## **Risicoberoepen**

Beroepen die meer last hebben van seksuele intimidatie zijn vrouwen in salesfuncties, winkeliers, winkelbedienden en verkopers, taxi/buschauffeur, treinconducteurs, verpleegkundigen en ziekenverzorgenden, (vrouwelijke en mannelijke) politieagenten, vrouwen in de horeca, docenten voortgezet onderwijs en vrouwelijke co-assistenten.

## **Risicogroepen**

Jonge vrouwen, homoseksuelen, alleenstaande en allochtonen vrouwen lijken vaker slachtoffer te zijn van seksuele intimidatie.

## **Hoe is te achterhalen waar er seksueel wordt geïntimideerd?**

Landelijk worden cijfers over ongewenste omgangsvormen verzameld via de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en het Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS). In organisaties wordt gebruik gemaakt van de Risico-inventarisatie en –evaluatie, die een globaal beeld geeft van (seksueel) ongewenst gedrag. Voor verdiepend onderzoek wordt onder andere gebruik gemaakt van de gevalideerde Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). Hierin is een aparte vragenlijst ontwikkeld voor lichamelijke agressie, serieuze bedreiging en lastig gedrag. Ook met de LEidse Mobbing Schaal-II (LEMS-II) kan gemeten worden waar en hoeveel er gepest wordt. Daarnaast kunnen signalen gebruikt worden uit POP's, exit-interviews, klachtenmeldingen en verzuimcijfers voor nader onderzoek naar vormen van ongewenst gedrag.

## **Wat zegt de wet over seksuele intimidatie?**

Het wettelijk kader is de Arbowet (lid 2, artikel 3) van 2007, waarin de term 'psychosociale arbeidsbelasting' is ingevoerd. Hieronder worden werkdruk, pesten, seksuele intimidatie en agressie en geweld verstaan.

*"De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting*

De werkgever is op grond van de Arbowet verplicht een beleid te voeren dat erop gericht is werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. De daaraan verbonden risico's voor de werknemer moeten schriftelijk worden vastgelegd in een risico-inventarisatie en -evaluatie.

### **Wat is eraan te doen?**

#### **Preventieve maatregelen**

De aanpak van seksuele intimidatie richt zich vooral op het voorkomen ervan in de organisatie. Daarvoor is een aantal beleidsmaatregelen van belang, zoals het geven van goede voorlichting van wat gepast en ongepast gedrag is, het geven van het goede voorbeeld door de leiding, het aanstellen van een vertrouwenspersoon en een duidelijke klachtenregistratie en –protocol. Een integrale benadering van het anti-intimidatiebeleid, waarbij behalve slachtoffer, dader en leidinggevende ook de preventiemedewerker, de bedrijfsarts, de arbeids- en organisatiedeskundige en de veiligheidskundige een rol hebben, is van groot belang. Vooral omdat er nog steeds een taboe ligt op seksuele intimidatie is het belangrijk de signalen in die richting op te pakken en deze nader te onderzoeken.

#### **Beheersmaatregelen**

In tweede instantie zijn de maatregelen gericht op de opvang van de medewerker die seksueel is lastig gevallen, het oplossen van eventuele conflicten die aanleiding zijn (geweest) voor het ongewenst gedrag en natuurlijk het verbeteren van een seksueel bedreigende omgeving. De direct leidinggevende heeft hierin een initiërende rol, mits hij zelf niet betrokken is bij seksueel ongewenste handelingen. De vertrouwenspersoon heeft een ondersteunende en adviserende rol. Hij of zij adviseert in de afhandeling van de klacht en de opvang van het slachtoffer. Daarnaast zijn het sanctioneren van elke vorm van grensoverschrijdend gedrag en het toezien op het handhaven van het beleid voorwaarden om ongewenste omgangsvormen tegen te gaan en op termijn te voorkomen. Maar ook het zorgen voor een veilige werkplek, een veilige werkomgeving draagt bij aan het voorkomen van seksuele intimidatie.

#### **Implementatie**

Bij de implementatie van beleid is het belangrijk om een zo breed mogelijk draagvlak te creëren in de organisatie. Met een projectaanpak kunnen medewerkers zelf betrokken worden bij de invoering van de maatregelen. Doorslaggevend voor het daadwerkelijk verankeren van het beleid is echter de rol van het management. Dat moet zich zonder meer achter het beleid stellen.

#### **Effectmeting**

Er is weinig bekend over de effecten van een integrale aanpak van seksuele intimidatie. In twee Australische studies is het effect van een zero-tolerancebeleid gemeten. Dit heeft tot afname ongewenst gedrag op het werk geleid.

#### **Zero-tolerance beleid**

Programma's ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen zijn niet systematisch geëvalueerd. De meeste maatregelen interfereren met maatregelen tegen stress en ziekteverzuim. Alleen van een zero-tolerancebeleid en duidelijkheid over welke gedragingen niet getolereerd worden is (summier) bewezen dat het leidt tot succesvolle preventie van ongewenste omgangsvormen.

Zero-tolerancebeleid omvat

- Publieke posters met de boodschap dat alle vormen van agressie en geweld niet worden getolereerd
- Een trainingsdag waarbij werknemers wordt geleerd agressie niet te tolereren
- Een waarschuwingssysteem voor bezoekers dat uiteindelijk kan resulteren in een bezoekverbod.

In combinatie met een agressietraining voor medewerkers leidde dit beleid tot afname van het aantal incidenten.

#### **Wie gaan slim om met dit probleem?**

Veel organisaties zijn zich inmiddels bewust van de gevolgen van psychosociale arbeidsbelasting. Zo zijn er bijvoorbeeld al veel initiatieven te zien in het geven van voorlichting over ongewenst en gewenst gedrag. Ook worden er vertrouwenspersonen en preventiemedewerkers aangesteld. Maar nog niet in alle organisaties worden klachten gemeld en systematisch geregistreerd. Het ministerie van Sociale Zaken heeft een rapport samengesteld met voorbeelden van goede praktijken. Er zijn veel goede initiatieven, maar er is nog weinig zicht op de effecten van de maatregelen. Dat heeft onder

meer te maken het feit dat de er medewerkers schroom hebben melding te maken van seksueel ongewenst gedrag. Maar ook zijn er nog weinig specifieke meetmethodes en wordt seksuele intimidatie verschillend geïnterpreteerd. Daarom de volgende tips.

### **Tips**

- Onderken het probleem. In alle organisaties komen in meerdere of mindere mate ongewenste omgangsvormen voor.
- Voer een nulmeting uit naar de aard en omvang van ongewenst gedrag bijvoorbeeld door een goede, specifieke vragenlijst. Specialistische bureaus kunnen daarin behulpzaam zijn.
- Onderzoek wat mogelijke oorzaken zijn in de organisatie van ongewenste omgangsvormen.
- Ontwikkel passende preventieve beleidsmaatregelen en stel meetbare doelstellingen op.
- Ontwikkel protocollen en klachtenprocedures.
- Zorg dat er ook anoniem gemeld kan worden.
- Zorg voor een werkbare klachtenregistratie.
- Zorg dat er een deskundige vertrouwenspersoon en een klachtencommissie wordt aangesteld.
- Creëer een zo breed mogelijk draagvlak voor de beleidsmaatregelen. Zorg vooral dat het management achter de maatregelen staat.
- Geef effectieve voorlichting over gewenst gedrag.
- Zorg dat vastgesteld wordt wie waarvoor verantwoordelijk is in de hiërarchische lijn en in de arboprofessionele zorg.
- Zorg dat de maatregelen ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en ingepast in bestaande procedures van bijvoorbeeld beoordelen en functioneren.
- Zorg voor goede opvang voor slachtoffers van ongewenst gedrag.
- Meet de effecten, evalueer het beleid en stel het, waar nodig, bij.
- Maak de organisatie attent op het belang van een veilige werkomgeving.