



Seksuele intimidatie op de werkvloer

Een onderzoek onder werknemers en werkgevers naar meldingen en schriftelijke klachten

8 JUNI 2021

Projectnummer P0195

Onderzoek in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens

Auteurs: Marjolein Sax, Jildou Talman, Noortje Hippert en Mirjam Engelen (De Beleidsonderzoekers)

© 8 juni 2021 | De Beleidsonderzoekers | www.beleidsonderzoekers.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt via druk, fotokopie of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Inhoud

1.	Inleiding	4
1.1	Achtergrond van het onderzoek	4
1.2	Doel en onderzoeksvragen	5
1.3	Juridisch kader	6
1.4	Onderzoeksverantwoording	9
1.5	Leeswijzer	10
2.	Ervaringen van werknemers met seksuele intimidatie	11
2.1	Prevalentie van seksuele intimidatie	11
2.2	Aard en impact van de seksuele intimidatie	14
3.	Meldings- en klachtbereidheid van werknemers	20
3.1	Meldingsbereidheid van slachtoffers	20
3.2	Indienen van schriftelijke klachten	27
4.	Ervaringen van werkgevers met seksuele intimidatie	30
4.1	Arbobeleid	30
4.2	Prevalentie van seksuele intimidatie	32
4.3	Schriftelijke klachten	34
5.	Afhandeling van meldingen en klachten	36
5.1	Ervaringen van werknemers	36
5.2	Ervaringen van werkgevers	44
6.	Conclusies	49
6.1	Meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie	49
6.2	Ervaringen van slachtoffers met de afhandeling van meldingen en klachten	51
6.3	Ervaringen van werkgevers met de afhandeling van meldingen en klachten	52
6.4	Reflecties van de onderzoekers	53
Bijlage 1:	Overzicht van gerapporteerde daders van seksuele intimidatie	55
Bijlage 2:	Onderzoeksverantwoording	56



Inleiding

In opdracht van het College voor de Rechten van de Mens hebben De Beleidsonderzoekers onderzoek gedaan naar seksuele intimidatie op de werkvloer. Meer specifiek heeft dit onderzoek betrekking op de mate waarin werknemers bereid zijn melding te maken of een klacht in te dienen wanneer zij slachtoffer zijn van seksuele intimidatie en hoe werkgevers met die meldingen en klachten omgaan.

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Seksuele intimidatie is een vorm van geweld. Het betekent voor slachtoffers de aantasting van hun lichamelijke integriteit en hun recht op veiligheid. Seksuele intimidatie treft vrouwen vaker dan mannen en is om die reden tevens een vorm van discriminatie. Seksuele intimidatie moet daarom, conform diverse mensenrechtelijke verdragen en nationale wetgeving, zoveel mogelijk voorkomen worden. Ook op de werkvloer is seksuele intimidatie verboden en moet dit zoveel mogelijk voorkomen worden. Dit is vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet.¹

Seksuele intimidatie kan vele verschijningsvormen hebben. Seksuele intimidatie kan non-verbaal, verbaal en fysiek van aard zijn. Ook de ernst van de seksuele intimidatie kan sterk uiteen lopen. Wanneer het gaat om seksuele intimidatie op de werkvloer maken we onderscheid

¹ Arbeidsomstandighedenwet, artikel 3.2.

tussen seksuele intimidatie door internen (mensen van binnen de eigen organisatie: collega's en leidinggevend) en externen (mensen van buiten de organisatie, zoals patiënten, klanten en opdrachtgevers). Er is sprake van seksuele intimidatie wanneer het slachtoffer het gedrag als ongewenst ervaart.

Wanneer werknemers te maken krijgen met seksuele intimidatie op de werkvloer kunnen zij daar melding van maken. Melding maken van seksuele intimidatie kan bij diverse personen binnen de organisatie, namelijk bij een vertegenwoordiger van de werkgever (zoals de leidinggevende, HR of iemand van de directie), de bedrijfsmaatschappelijk werker, de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de ondernemingsraad.² Daarnaast kunnen werknemers een formele, schriftelijke klacht indienen bij de klachtencommissie van het bedrijf of de branche, of als die er niet is, bij de werkgever. In paragraaf 1.3.4 gaan we dieper in op het verschil tussen meldingen en klachten.

Er is eerder onderzoek gedaan naar de prevalentie van seksuele intimidatie op de werkvloer en naar het arbeidsomstandighedenbeleid van werkgevers. Er is echter weinig bekend over de bereidheid van werknemers om ervaringen met seksuele intimidatie te melden binnen de organisatie en, als dat onvoldoende resultaat heeft, een schriftelijke klacht in te dienen. Ook is weinig informatie beschikbaar over hoe werkgevers omgaan met meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Conform nationale en internationale wetgeving is het van groot belang dat werkgevers voldoende inspanningen plegen om seksuele intimidatie op de werkvloer tegen te gaan. Daarbij gaat het enerzijds om preventie en anderzijds om adequaat reageren wanneer seksuele intimidatie zich voordoet. Het College voor de Rechten van de Mens wil meer weten over de meldings- en klachtbereidheid van werknemers wanneer zij te maken krijgen met seksuele intimidatie op het werk en de wijze waarop werkgevers deze meldingen en klachten afhandelen. Met dit onderzoek willen we, De Beleidsonderzoekers, zodoende het bestaande kennishaat opvullen.

We hebben de volgende hoofdvraag geformuleerd voor het onderzoek:

Hoe is het gesteld met de meldings- en klachtbereidheid van slachtoffers, hoe verloopt de afhandeling van meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie en welke knelpunten doen zich voor?

Op basis van deze hoofdvraag onderscheiden we de volgende deelvragen:

1. In hoeverre zijn werknemers die te maken krijgen met seksuele intimidatie bereid om daar melding van te maken of een schriftelijke klacht in te dienen?
 - a. Wat zijn overwegingen van slachtoffers om wel of niet een melding of schriftelijke klacht in te dienen van seksuele intimidatie?

² <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/seksuele-intimidatie/maatregelen>

- b. Wanneer besluiten slachtoffers om een schriftelijke klacht in te dienen? Wat zijn overwegingen om dat te doen?
 - c. Waar melden slachtoffers seksuele intimidatie, als het niet gaat om het indienen van een schriftelijke klacht? Waarom daar?
 - d. In hoeverre is sprake van verschil tussen mannen en vrouwen in hun bereidheid om melding te maken van seksuele intimidatie of een klacht in te dienen?
 - e. In hoeverre is sprake van een verschil in de bereidheid om seksuele intimidatie te melden afhankelijk van de vraag of de dader een interne (collega of leidinggevende) of externe (klant, patiënt) is?
2. Wat zijn ervaringen van slachtoffers met de afhandeling van een melding of schriftelijke klacht van seksuele intimidatie?
 - a. Hoe kijken slachtoffers terug op de behandeling van de melding of schriftelijke klacht?
 - b. In hoeverre krijgen slachtoffers te maken met knelpunten in de afhandeling van een melding of schriftelijke klacht?
 - c. Welke knelpunten ervaren slachtoffers in de afhandeling van een melding of schriftelijke klacht?
 - d. In hoeverre zijn slachtoffers tevreden over de klachtafhandeling en het behaalde resultaat?
 3. In hoeverre is de afhandeling door werkgevers van meldingen of schriftelijke klachten over seksuele intimidatie toereikend?
 - a. Hoe gaan werkgevers om met meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie?
 - b. Maken werkgevers bij de afhandeling van een melding of schriftelijke klacht onderscheid naar de sekse van het slachtoffer of naar de vraag of de dader een interne (collega of leidinggevende) of externe (klant of patiënt) is?
 - c. In hoeverre ervaren werkgevers knelpunten bij het afhandelen van meldingen en schriftelijke klachten?
 - d. Wat zijn overwegingen van werkgevers om af te zien van (snelle) afhandeling van een melding of schriftelijke klacht?

1.3 Juridisch kader

Seksuele intimidatie is op grond van diverse wetten verboden. Enerzijds is sprake van een generiek verbod op grond van internationale en nationale wetgeving. Anderzijds is specifiek voor de werkcontext een verbod op seksuele intimidatie opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet en in het Burgerlijk Wetboek.

1.3.1 Internationale verdragen

In het Verdrag van Istanbul³, dat betrekking heeft op het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, wordt ondertekenende partijen opgeroepen passende wetgevende en andere maatregelen te nemen die nodig zijn ter bescherming van slachtoffers.

³ Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, Istanbul, 11-05-2011.

In het verdrag is vastgelegd dat slachtoffers toegang moeten hebben tot klachtenmechanismen.⁴ Dit verdrag verplicht partijen wetgevende of andere maatregelen te nemen om seksuele intimidatie te onderwerpen aan strafrechtelijke of andere juridische sancties.⁵ Ook vinden we in dit verdrag een definitie van seksuele intimidatie:

‘Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek seksueel getint gedrag met het doel of gevolg de waardigheid van een persoon te schenden, in het bijzonder door het creëren van een intimiderende, vijandige, onterende, vernederende of beledigende omgeving.’⁶

Het Europees Sociaal Handvest ziet toe op het recht van alle werknemers op de bescherming van hun waardigheid op het werk. Daarin wordt benoemd dat het de plicht is van werkgevers om werknemers tegen seksuele intimidatie te beschermen.⁷

1.3.2 Nationale wetgeving

Ook in nationale wetgeving is vastgelegd dat seksuele intimidatie verboden is. In het Burgerlijk Wetboek is vastgelegd dat de werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dit verbod houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.⁸ Ook in de Algemene Wet Gelijke Behandeling is het verbod op seksuele intimidatie opgenomen.⁹ De definitie van seksuele intimidatie zoals opgenomen in beide wetten, luidt als volgt:

‘Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.’¹⁰

1.3.3 Arbeidsomstandighedenwet

Op de werkvloer is het de verantwoordelijkheid van werkgevers om seksuele intimidatie tegen te gaan. Zowel de Arbeidsomstandighedenwet als het Arbeidsomstandighedenbesluit verplichten werkgevers een beleid te voeren dat gericht is op het voorkomen of, indien dat niet mogelijk is, het beperken van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder seksuele intimidatie. De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers een risico-inventarisatie en -evaluatie op te stellen waarin is vastgelegd welke risico's de arbeid voor werknemers met zich meebrengt. De werkgever dient een plan van aanpak op te stellen, waarin is aangegeven welke maatregelen zullen worden genomen in verband met de risico's.¹¹ De Arbeidsomstandighedenwet verplicht

⁴ Verdrag van Istanbul, Artikel 21.

⁵ Verdrag van Istanbul, Artikel 40.

⁶ Verdrag van Istanbul, Artikel 40.

⁷ Europees Sociaal Handvest, Straatsburg 03-05-1996. Artikel 26.

⁸ Burgerlijk Wetboek boek 7, Artikel 646, lid 8.

⁹ Algemene Wet Gelijke Behandeling, Artikel 1a, lid 3.

¹⁰ Algemene Wet Gelijke Behandeling, Artikel 1a, lid 3; Burgerlijk Wetboek boek 7, Artikel 646 lid 8.

¹¹ Arbeidsomstandighedenwet, Artikel 5.

werkgevers zodoende expliciet tot het voeren van passend beleid en bijbehorende maatregelen. Dat moeten zij doen in lijn met 'de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening'.¹²

1.3.4 Meldingen en klachten

Van belang voor dit onderzoek is dat we onderscheid maken tussen een melding van seksuele intimidatie en een schriftelijke klacht over seksuele intimidatie. Dit zijn twee verschillende dingen, die we op deze plek toelichten.

Een medewerker kan melding maken van seksuele intimidatie bij diverse mensen binnen (of buiten) de organisatie, namelijk bij een leidinggevende, vertrouwenspersoon, een HR-medewerker, bedrijfsmaatschappelijk werk, de bedrijfsarts, of de OR. Een melding heeft een meer informeel karakter dan een klacht. Een melding bestaat uit één of meerdere gesprekken over wat de medewerker is overkomen, welke vervolgstappen hij of zij zou kunnen zetten en welke rol de organisatie hierin heeft. We signaleren dat de vertrouwenspersoon in de praktijk een andere rol heeft bij een melding dan wanneer de melding bij de werkgever¹³ wordt gedaan. De vertrouwenspersoon staat de melder bij, wat concreet betekent dat de vertrouwenspersoon een luisterend oor biedt aan de melder, en zij vervolgens bespreken wat mogelijke oplossingen of vervolgstappen zouden kunnen zijn. Het is niet aan de vertrouwenspersoon om de dader aan te spreken op zijn of haar gedrag. De werknemer die een melding maakt blijft zelf eigenaar van het probleem en de oplossing. Zoals in eerder onderzoek is geformuleerd: "het is dus niet de bedoeling dat de vertrouwenspersoon het initiatief neemt, noch dat hij het gesprek voert met de persoon op wie de melding betrekking heeft. Wel kan de vertrouwenspersoon aanwezig zijn bij het gesprek als de melder daar om vraagt."¹⁴ Als een werknemer melding maakt van seksuele intimidatie bij de werkgever, dan moet de werkgever eveneens een luisterend oor bieden en met het slachtoffer in gesprek gaan over mogelijke oplossingen. Het is voor de werkgever niet expliciet verplicht om op basis van een melding de dader aan te spreken op zijn of haar gedrag. Dat laat echter onverlet dat de werkgever wel actie kan en mag ondernemen.

Een werknemer kan besluiten een klacht in te dienen over seksuele intimidatie. Een deel van de werkgevers heeft een klachtenregeling opgesteld, bestaande uit een klachtenprocedure en een klachtencommissie. Soms is een klachtenregeling op brancheniveau opgesteld. De Arbeidsomstandighedenwet verplicht organisaties niet expliciet tot het hebben van een klachtenregeling. Als de organisatie geen klachtenregeling heeft, dan kan een werknemer nog steeds besluiten een klacht in te dienen bij de werkgever. De voor dit onderzoek geraadpleegde experts denken verschillend over de vraag of de werkgever verplicht is een klacht in behandeling te nemen. Met andere woorden, het is denkbaar dat er werkgevers zijn die een klacht over seksuele intimidatie terzijde leggen en daar wettelijk gezien toe gerechtvaardigd zijn. Als de werkgever een klachtenregeling heeft, is daarin veelal vastgelegd dat een klacht op

¹² Arbeidsomstandighedenwet, Lid 3, Artikel 1. We veronderstellen dat hieruit volgt dat psychosociale arbeidsbelasting als zodanig moet zijn opgenomen in de risico-inventarisatie en -evaluatie.

¹³ Of een vertegenwoordiger van de werkgever, zoals de directe leidinggevende of een HR-medewerker.

¹⁴ De Beleidsonderzoekers (2018), Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties. Onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen, p.33-34.

schrift dient te worden ingediend. Daarom spreken we in het vervolg van dit rapport over schriftelijke klachten.

Het is ook mogelijk een klacht in te dienen bij de Inspectie SZW. Werknemers, leden van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en ook vakbonden of derden kunnen een klacht indienen.¹⁵

1.4 Onderzoeksverantwoording

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen is allereerst in kaart gebracht wat er reeds bekend is over seksuele intimidatie op de werkvloer. Aan de hand van desk research hebben we het juridische kader, zoals in paragraaf 1.3 aan de orde gekomen, geschetst. Ook hebben we literatuur in kaart gebracht en benut over de prevalentie van seksuele intimidatie op de werkvloer, de verschijningsvormen van seksuele intimidatie, de klachtbereidheid van werknemers en de klachtafhandeling door werkgevers.

Om meer zicht te krijgen op de ervaringen van werknemers met seksuele intimidatie, hun klachtbereidheid en de klachtafhandeling door werkgevers hebben twee enquêtes plaatsgevonden: een online enquête onder werknemers en een telefonische enquête onder werkgevers. De uitvoering van de enquêtes lag in handen van Mediad BV. De vragenlijsten zijn opgenomen als bijlagen 3 en 4.

Een online enquête over seksuele intimidatie is ingevuld door 2.012 werknemers. De enquête onder werknemers is opgeschoond om de betrouwbaarheid van de resultaten te waarborgen. Daartoe is de consistentie van de antwoorden gecontroleerd. Wanneer belangrijke inconsistenties zijn vastgesteld, is desbetreffend record verwijderd uit de resultaten. De vragen 8, 12, 15 en 18 zijn gecontroleerd op inconsistenties. Ook heeft controle plaatsgevonden op de invultijd: wanneer die zeer kort was, is desbetreffend record verwijderd. Deze opschoning heeft geresulteerd in het verwijderen van 25 records uit de resultaten. Zodoende zijn de resultaten gebaseerd op een enquête onder 1.987 werknemers.

In een telefonische enquête zijn 318 werkgevers bevestigd over seksuele intimidatie binnen hun organisatie en de wijze waarop zij zijn omgegaan met klachten over seksuele intimidatie. De steekproef is gestratificeerd getrokken naar sector en grootteklasse, om zo representatief mogelijk onderzoek te kunnen doen. De observaties zijn om die reden teruggewogen naar sector en grootteklasse. De gewogen data zijn gebruikt voor de kwantitatieve analyses. Meer informatie over de enquêtes, de representativiteit en de weging is opgenomen in bijlage 2.

Aanvullend hebben enkele interviews plaatsgevonden met betrokkenen. We hebben acht werknemers geïnterviewd die slachtoffer zijn geworden van seksuele intimidatie. De interviews met werknemers hadden tot doel een beter beeld te krijgen van de overwegingen van

¹⁵ <https://www.inspectieszw.nl/melden/arbeidsomstandigheden-en-arbeidstijden>. In de Wegwijzer Seksuele intimidatie (TNO) is opgenomen dat de Inspectie SZW geen klachten van individuele medewerkers in behandeling neemt, maar deze worden betrokken in de risicoanalyses. Alleen klachten ingediend door de vakbond, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging worden in behandeling genomen.

werknemers om wel of juist geen melding of klacht in te dienen en hun ervaringen met de afhandeling van meldingen en klachten door de werkgever. Daarnaast hebben we twee werkgevers gesproken over hun ervaringen met meldingen en klachten over seksuele intimidatie. De interviews met werkgevers waren bedoeld om beter te begrijpen hoe zij omgaan met meldingen en klachten over seksuele intimidatie en of zich knelpunten voordoen bij het afhandelen van meldingen en klachten. Aanvullend hebben we zes vertrouwenspersonen geïnterviewd om meer zicht te krijgen op zowel het werknemers- als het werkgeversperspectief. Deze vertrouwenspersonen konden meer vertellen over de wensen en behoeften van slachtoffers van seksuele intimidatie, evenals over de wijze waarop werkgevers omgaan met meldingen en klachten over seksuele intimidatie. Deze interviews gebruiken we om de resultaten van de enquêtes onder werknemer en werkgevers beter te kunnen duiden, de resultaten te verdiepen en deze waar nodig aan te vullen. Passages uit de interviews zijn in dit rapport opgenomen ter illustratie van onze bevindingen.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport doet verslag van onderzoek naar de melding- en klachtbereidheid en de afhandeling van meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie op de werkvloer. In hoofdstuk 2 brengen we de ervaringen van werknemers met seksuele intimidatie op de werkvloer in kaart. We gaan in op de meldings- en klachtbereidheid van werknemers in hoofdstuk 3. Vervolgens staat hoofdstuk 4 in het teken van werkgevers en in hoeverre zij weet hebben van seksuele intimidatie op de werkvloer. In hoofdstuk 5 staat de afhandeling van meldingen en schriftelijke klachten centraal, waarbij we enerzijds ingaan op de wijze waarop werkgevers omgaan met meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie en anderzijds hoe werknemers de afhandeling van meldingen en schriftelijke klachten ervaren. Dit rapport sluit af met conclusies (hoofdstuk 6).



Ervaringen van werknemers met seksuele intimidatie

In dit hoofdstuk brengen we in kaart hoeveel werknemers wel eens te maken hebben gehad met seksuele intimidatie op het werk en wie zij zijn. Ook brengen we in kaart wie zij aanwijzen als dader. Aanvullend gaan we in dit hoofdstuk in op de aard van de seksuele intimidatie en de impact ervan op slachtoffers.

2.1 Prevalentie van seksuele intimidatie

2.1.1 Slachtoffers

Op basis van de NEA¹⁶ weten we hoeveel werknemers wel eens te maken hebben gehad met seksuele intimidatie op de werkvloer. In de NEA wordt onderscheid gemaakt tussen externe en interne seksuele intimidatie. Externe seksuele intimidatie wil zeggen 'derden', zoals klanten, cliënten en patiënten. Interne seksuele intimidatie heeft betrekking op mensen binnen de organisatie, zoals collega's en leidinggevenden. Uit de NEA blijkt dat 8,4% van de werknemers wel eens te maken heeft gehad met seksuele intimidatie door een externe, en 3,1% van de werknemers heeft wel eens te maken gehad met seksuele intimidatie door een interne. Vrouwen zijn vaker slachtoffer van seksuele intimidatie op het werk dan mannen. Zo gaf 14,2% van de vrouwen aan wel eens te maken te hebben gehad met seksuele intimidatie door een externe.

¹⁶ TNO (2020) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019.

4,7% van de vrouwen gaf aan wel eens te maken te hebben gehad met seksuele intimidatie door een interne.¹⁷

Uit de online enquête onder 1987 werknemers die in het kader van dit, door De Beleidsonderzoekers uitgevoerde, onderzoek heeft plaatsgevonden, blijkt een hoge prevalentie van seksuele intimidatie op het werk. In totaal geeft 16% van de werknemers aan in de afgelopen tien jaar te maken te hebben gehad met seksuele intimidatie op het werk. Vrouwen hebben vaker te maken gehad met seksuele intimidatie dan mannen. Van de vrouwen zegt 21% in de afgelopen tien jaar te maken te hebben gehad met seksuele intimidatie op het werk, tegenover 10% van de mannen. Naarmate werknemers ouder worden, neemt de kans dat zij te maken krijgen met seksuele intimidatie af.

Tabel 2.1 Heeft u in de afgelopen 10 jaar wel eens te maken gehad met seksuele intimidatie op het werk?

	Totaal (N=1987)	18-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar
Ja	16%	20%	21%	16%	10%	11%
Nee	83%	77%	78%	82%	89%	88%
Dat wil ik niet zeggen	2%	2%	1%	3%	1%	1%

Sectoren waar seksuele intimidatie volgens werknemers vaker voorkomt zijn met name de horeca (36%) en de gezondheids- en verzorgingszorg (20%). Ook in de NEA komt naar voren dat werknemers in de zorg en de horeca vaker te maken krijgen met seksuele intimidatie dan werknemers in andere sectoren.¹⁸

Een meerderheid van de slachtoffers is meer dan één keer seksueel geïntimideerd op het werk. Als werknemers te maken hebben gehad met seksuele intimidatie, gebeurt dit volgens ruim de helft van de slachtoffers twee tot en met vijf keer (54%). Dit is weergegeven in onderstaande tabel 2.2.

¹⁷ TNO (2020) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019.

¹⁸ TNO (2020) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019.

Tabel 2.2 Hoe vaak heeft u ongeveer te maken gehad met seksuele intimidatie op het werk?

Totaal (N=308)	
1 keer	29%
2-5 keer	54%
6-10 keer	9%
Meer dan 10 keer	8%

Wanneer werknemers meerdere malen te maken hebben gehad met seksuele intimidatie op het werk, ging het iets vaker telkens om dezelfde persoon door wie zij seksueel zijn geïntimideerd (55%), dan om verschillende personen (45%).

2.1.2 Daders

Daders van seksuele intimidatie zijn volgens slachtoffers vaker mannen dan vrouwen. Maar het komt ook voor dat vrouwen aangewezen worden als dader van seksuele intimidatie. In tabel 2.3 is opgenomen van welk geslacht de dader was indien het slachtoffer één keer te maken heeft gehad met seksuele intimidatie op het werk. Indien het slachtoffer vaker te maken heeft gehad met seksuele intimidatie op het werk, is in tabel 2.4 opgenomen van welk geslacht de daders waren.

Tabel 2.3 Indien door één persoon seksueel geïntimideerd: van welk geslacht was de persoon die u seksueel heeft geïntimideerd?

Totaal (N=209)	
Man (dader)	79%
Vrouw (dader)	21%

Tabel 2.4 Indien door meerdere personen seksueel geïntimideerd: van welk geslacht waren de meeste personen die u seksueel geïntimideerd hebben?

Totaal (N=99)	
Uitsluitend mannen (dader)	70%
Meestal mannen (dader)	8%
Uitsluitend vrouwen (dader)	8%
Meestal vrouwen (dader)	6%
Ongeveer de helft mannen en de helft vrouwen (dader)	8%

We kunnen concluderen dat wanneer vrouwen seksueel geïntimideerd zijn, de dader meestal een man is. Bij mannen die te maken hebben gekregen met seksuele intimidatie is dat beeld veel gevarieerder: de dader was volgens mannelijke slachtoffers iets vaker een man dan een vrouw. Dit is weergegeven in tabel 2.5.

Tabel 2.5 Van welk geslacht was de persoon die u seksueel heeft geïntimideerd?

	Totaal (N=209)	Man (slachtoffer) (N=77)	Vrouw (slachtoffer) (N=132)
Man (dader)	79%	51%	96%
Vrouw (dader)	21%	49%	4%

We kunnen onderscheid maken tussen daders van binnen de eigen organisatie (internen) en daders van buiten de eigen organisaties (externen). In tabel 2.6 is een overzicht opgenomen van daders van seksuele intimidatie. In totaal heeft 65% van de slachtoffers iemand van binnen de organisatie aangewezen als dader. Seksuele intimidatie door een collega komt het meeste voor (57%). Bijna een kwart (22%) van de slachtoffers geeft aan seksueel geïntimideerd te zijn door een directeur of leidinggevende. Ruim een derde (35%) van de slachtoffers wijst een externe aan als dader van seksuele intimidatie. Een volledig overzicht van daders is opgenomen in bijlage 1. Nog eens 8% van de slachtoffers is zowel door een interne als externe dader seksueel geïntimideerd.

Tabel 2.6 Door wie bent u seksueel geïntimideerd op het werk? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Totaal
Een collega (interne)	57%
Overige (externen)	35%
Een directeur of leidinggevende (interne)	22%

2.2 Aard en impact van de seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie kan verschillend van aard zijn. We maken onderscheid tussen verbale, non-verbale en fysieke seksuele intimidatie. Met verbale intimidatie bedoelen we gesproken of geschreven woorden, zoals seksueel getinte opmerkingen. Dat kan in het gesprek of telefonisch plaatsvinden, maar ook via e-mail of whatsapp. Onder non-verbale intimidatie verstaan we allerlei gedragingen waarbij geen sprake is van fysiek contact. Te denken valt aan knipogen en (obscene) gebaren maken. Bij fysieke seksuele intimidatie is sprake van fysiek contact tussen dader en slachtoffer en dit varieert van een ongewenste aanraking tot aanranding en verkrachting. De meeste slachtoffers geven aan dat zij met meerdere vormen van seksuele intimidatie te maken hebben gehad. Verbale seksuele intimidatie komt het meeste voor en

fysieke seksuele intimidatie het minste, hoewel bijna een derde van de slachtoffers aangeeft te maken te hebben gehad met fysieke seksuele intimidatie. Een meerderheid van de slachtoffers geeft aan dat zij te maken hebben gehad met meerdere vormen van seksuele intimidatie. Een overzicht is weergegeven in tabel 2.7.

Tabel 2.7 Wat was de aard van de seksuele intimidatie? Indien u meermaals seksueel geïntimideerd bent, beantwoord deze vraag dan voor de keer die u het meeste is bijgebleven. (meerdere antwoorden mogelijk)

	Totaal (N=622 ¹⁹)
Verbaal	78%
Non-verbaal	48%
Fysiek	30%

In de interviews met werknemers, werkgevers en vertrouwenspersonen is duidelijk naar voren gekomen dat seksuele intimidatie divers van aard kan zijn. Voorbeelden daarvan zijn seksueel getinte opmerkingen maken, herhaaldelijk verzoeken om seks, seksueel getinte berichtjes sturen, herhaaldelijk te dicht bij het slachtoffer staan, ongewenste aanrakingen, proberen het slachtoffer te zoenen en verkrachting. De aard van de seksuele intimidatie staat los van de ernst ervan: het is niet zo dat verbale seksuele intimidatie altijd minder erg is dan fysieke seksuele intimidatie. Ook verbale en non-verbale seksuele intimidatie kunnen als zeer bedreigend en zeer ernstig worden ervaren door het slachtoffer. Op basis van de interviews met slachtoffers geven we hier een aantal voorbeelden van seksuele intimidatie.

Werknemer in de jeugdzorg: "Die jongen (cliënt) stond plotseling achter mij. Hij kwam met een enorme liefdesverklaring, ik had het niet verwacht. Ik schrok. Ik heb het afgekapt en hem naar bed gestuurd. [...] Afgesproken is dat ik niet meer betrokken zou zijn bij de behandeling. Maar die jongen bleef mij steeds opzoeken, knipogen en opmerkingen maken. [...] Het gedrag hield niet op: hij is op de een of andere manier achter mijn e-mailadres gekomen. Hij is me gaan stalken: stuurde allemaal mailtjes. Over dat hij wist waar ik woonde en me zo graag wilde zien, en soms was het best bedreigend."

¹⁹ Elke case is een incident van seksuele intimidatie.

Werknemer in de gehandicaptenzorg: "Eerst waren die twee collega's hele seksuele opmerkingen aan het maken waar ik bij zat. Ze vonden dat grappig. Die "grapjes" gingen over mij: wat ze van plan waren met mij te doen. Ik kreeg ook berichtjes over zijn huisje in Frankrijk, dat hij daar met mij naar toe wilde. [...] Ik was in een lokaaltje met hem en een cliënt. [...] Hij probeerde me te knuffelen en te zoenen. Toen werd het een worsteling en ik kon een soort onder zijn arm door duiken en me losmaken. Ik kon dus net aan ontsnappen."

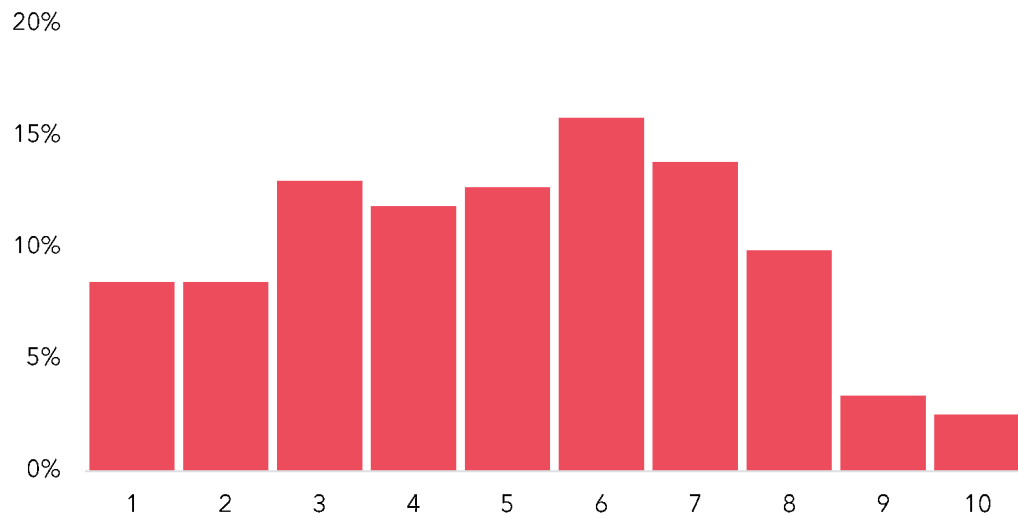
Werknemer in de zakelijke dienstverlening: "Toen ik er net werkte vroeg hij me een drankje te gaan drinken. Dat heb ik toen gedaan. Op het werk ging hij mij vervolgens mailen dat ik naar de lift moest komen om seks met hem te hebben, en hij bleef op de parkeerplaats op me wachten tot ik naar buiten kwam. En hij maakte seksueel getinte opmerkingen. Hij bleek ook gesprekken af te luisteren: dan had ik het met een collega over chocolade gehad die ik lekker vond, en dan lag dat de volgende dag op mijn bureau en bleek het van hem te komen."

Werknemer: "Ik hoor ook rare dingen van vriendinnen. Dat ze een teamuitje hadden en dat mannelijke collega's dan de cupmaten van vrouwelijke collega's gingen raden. Dat zijn toch echt zieke dingen."

Werknemer overheid: "We waren in de kantine en ik wilde aanschuiven bij collega's met wie ik het goed kon vinden maar er was geen stoel meer vrij. Een collega, met wie ik vaak grapjes maakte en een goede band had, zei: "kom op m'n schoot zitten dan", en hij bleef maar aanhouden. Uiteindelijk trok hij aan m'n arm en heeft me op schoot getrokken. Ik ben even blijven zitten en toen opgestaan en weggelopen. Maar later dacht ik toch: hoe heeft dit kunnen gebeuren?"

We hebben werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie gevraagd hoeveel impact hun ervaring met seksuele intimidatie op hen heeft gehad. Daarbij staat 1 voor geen impact en 10 voor heel veel impact. Gemiddeld beoordelen slachtoffers de impact van de seksuele intimidatie met het cijfer 5. We zien een vrij gelijkmatige spreiding, waarbij het regelmatig voorkomt dat de impact relatief laag is, namelijk een score van 3 of 4. De score 6 komt het meeste voor (16%). Een relatief klein aantal slachtoffers scoort een 9 of 10 op impact. Dit is weergegeven in onderstaande grafiek.

Grafiek 2.1 Hoeveel impact heeft deze gebeurtenis van seksuele intimidatie op u gehad op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor geen impact en 10 voor heel veel impact (N= 354 incidenten)



We weten niet in hoeverre de impact die de seksuele intimidatie op een slachtoffer heeft gehad verband houdt met de ernst van de seksuele intimidatie. Wel lijkt het op basis van de enquête onder werknemers zo te zijn dat fysieke seksuele intimidatie meer impact heeft op het slachtoffer dan verbale en non-verbale seksuele intimidatie. Uit de interviews met slachtoffers en vertrouwenspersonen maken we op dat ook andere factoren van invloed zijn op de ervaren impact. Mogelijke factoren die van invloed zijn op de ervaren impact zijn wie de dader is, waarbij een interne of externe dader mogelijk een rol speelt, of sprake is van herhaaldelijke seksuele intimidatie en het karakter van het slachtoffer. Ook de wijze waarop de leidinggevende of werkgever is omgegaan met de seksuele intimidatie is mogelijk van invloed op de ervaren impact.

Uit de interviews met slachtoffers komt het verschil in impact duidelijk naar voren. Sommige slachtoffers ervaren gezondheidsklachten door de seksuele intimidatie die zij hebben ervaren. Andere slachtoffers geven aan dat het op het moment zelf impact had, maar zij het relatief makkelijk van zich af konden schudden.

Slachtoffer van fysiek seksueel geweld, werkte in de schoonmaak: "Toen ik naar de huisarts ging voor iets anders moest ik plotseling erg huilen. Toen heb ik het aan de huisarts verteld. Die schrok. Hij wilde me doorverwijzen naar de GGZ. [slachtoffer is wegens geldgebrek niet in behandeling gegaan bij de GGZ, red.] Maar ik weet ergens wel dat ik hulp nodig heb."

Werknemer in de jeugdzorg, slachtoffer van stalking, verbale en non-verbale seksuele intimidatie: "Ik heb mijn verhaal gedaan. Daarna had ik voor mezelf zoiets van: ik wil het afsluiten. Ik wilde het achter me laten. Ik wilde me focussen op toekomst. En ik heb veel mensen in mijn privé-omgeving om hierover te praten."

Werknemer in de gehandicaptenzorg, slachtoffer van verbale en fysieke seksuele intimidatie: "Ik heb er tegenwoordig geen last meer van, daarvoor is het te lang geleden. Maar ik voelde me toen best wel alleen en ik vond het een heel vervelende situatie. Ik ben blij dat ik op tijd weg ben gekomen, het had ook anders af kunnen lopen. Ik ging wel met tegenzin naar het werk toen."

Werknemer in de zakelijke dienstverlening: "Ik heb wel therapie gehad voor bepaalde situaties die ik heb meegemaakt op de werkvloer. Het krenkte me in m'n zelfvertrouwen namelijk. En het was niet alleen op de werkvloer, maar ook in mijn privéleven heb ik seksueel grensoverschrijdend gedrag meegemaakt. Ik voelde me nergens meer veilig. Ik ging me bijvoorbeeld anders kleden, ik wilde niet opvallen."

In de interviews komt naar voren dat sommige slachtoffers zich afvragen wat seksuele intimidatie precies is. Zoals een slachtoffer het omschrijft: "je voelt wel dat een soort onzichtbare grens is overschreden." Maar dit roept soms toch vragen op bij slachtoffers. Wanneer is sprake van leuk collegiaal contact met een grapje en wanneer wordt die onzichtbare grens overschreden? Dat is niet altijd zo duidelijk. Soms vragen slachtoffers zich af of zij het niet overdrijven en zij er een groter punt van maken dan het is. Uit enkele interviews met slachtoffers blijkt dat zij het gedrag van de dader wel hebben ervaren als seksueel ongewenst, maar zij zeggen daarover dat "er niet werkelijk iets is gebeurd". Het lijkt alsof sommige slachtoffers het gevoel hebben dat er pas sprake is van seksuele intimidatie wanneer aanranding of verkrachting heeft plaatsgevonden. Tegelijkertijd vertellen deze slachtoffers dat zij ergens wel weten dat het gedrag van de persoon in kwestie niet normaal is. Uit de enquête en de interviews maken we op dat het binnen sommige arbeidsorganisaties vrij gangbaar is dat er seksueel getinte opmerkingen en grapjes gemaakt worden op de werkvloer. Respondenten geven aan dat veel opmerkingen en grapjes worden afgedaan als "normaal", "onschuldig" of "hoort erbij", terwijl zij eigenlijk vinden dat het te ver gaat. Het zijn zowel vrouwen als mannen die dit signaleren. Een aantal vertrouwenspersonen herkent dit: zij geven aan dat allerlei vormen van seksueel ongewenst gedrag soms genormaliseerd wordt. Dat bepaald gedrag normaal wordt gevonden kan ertoe leiden dat sommige slachtoffers twijfelen of er wel sprake is van seksuele intimidatie. Zij vragen zich af of wat hen overkomen is wel ernstig genoeg is, en soms leidt dat ertoe dat slachtoffers lang wachten met hun melding.

Een aantal werknemers in de zorg merkt op dat het lastig is: elke patiënt heeft recht op zorg, ook als de patiënt vervelend gedrag vertoont. Een deel van de patiënten is ontoerekeningsvatbaar, bijvoorbeeld vanwege Alzheimer, en dan is de patiënt moeilijk op dit gedrag aan te spreken.

"[seksuele intimidatie in de horeca] dat wordt daar een beetje als 'normaal' ervaren. Het is toch maar gewoon een 'grapje'. Naar mijn idee is er niet heel veel tegen te doen."

"[seksuele intimidatie in de zorg] Het is/was een bekend probleem. Veelal gaat het om dementerende mensen en die zijn uiteindelijk niet toerekeningsvatbaar."

"Ik merk wel dat er bij mij op de werkvloer veel te veel grensoverschrijdende grappen worden gemaakt met een seksuele aard. Ik kan mij niet voorstellen hoe dat wordt ervaren door de vrouwelijke collega's. Dat soort grappen vind ik eigenlijk al te ver gaan."



Meldings- en klachtbereidheid van werknemers

Wanneer werknemers te maken krijgen met seksuele intimidatie op het werk, kunnen zij daarvan melding maken of besluiten een schriftelijke klacht in te dienen. In dit hoofdstuk gaan we na of werknemers melden of een schriftelijke klacht indienen over seksuele intimidatie, en wat de belangrijkste redenen zijn om dat wel of niet te doen.

3.1 Meldingsbereidheid van slachtoffers

3.1.1 Melden van seksuele intimidatie

Wanneer een werknemer te maken heeft gekregen met seksuele intimidatie op het werk, kan een eerste stap zijn om daar met iemand anders op het werk over te praten. Zo'n gesprek over seksuele intimidatie noemen we een melding, indien dit gesprek heeft plaatsgevonden met bijvoorbeeld de leidinggevende, vertrouwenspersoon of HR-medewerker. Wat een melding is, is uitgebreider aan bod gekomen in paragraaf 1.3.4. Werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie kunnen uiteraard ook met een collega praten over wat er is gebeurd. Dit is geen melding, aangezien een collega-werknemer niet in de gelegenheid is om te handelen als dat nodig is.

In totaal maakt 37% van de slachtoffers melding van seksuele intimidatie bij de leidinggevende, een HR-medewerker, iemand van de directie, de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker of de vertrouwenspersoon. Verreweg de meeste meldingen worden gedaan bij de

leidinggevende: een kwart van de werknemers die in de afgelopen tien jaar te maken heeft gehad met seksuele intimidatie heeft daarvan melding gemaakt bij de leidinggevende. 7% van de slachtoffers heeft melding gemaakt bij een HR-medewerker, 6% bij de directie en nog eens 7% bij de vertrouwenspersoon. Meldingen bij de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker komen weinig voor. Vrouwen lijken iets vaker melding te maken van seksuele intimidatie dan mannen. Dit is weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 3.1 Heeft het slachtoffer melding gemaakt van seksuele intimidatie²⁰?²¹

	Totaal (N=308)	Man (N=102)	Vrouw (N=206)
Nee, geen melding gemaakt	63%	70%	59%
Ja, melding gemaakt	37%	30%	41%

Uit de interviews met slachtoffers en andere betrokkenen maken we op dat er (veel) tijd overheen kan gaan voordat een slachtoffer zich meldt. Er is dan soms al veel voorgevallen: het slachtoffer heeft bijvoorbeeld zelf al geprobeerd het op te lossen, de seksuele intimidatie beïnvloedt het functioneren en/of het welzijn van het slachtoffer of het gedrag van de dader houdt niet op. We vermoeden op basis van de interviews dat een deel van de slachtoffers pas besluit melding te maken van seksuele intimidatie als daar een aanleiding voor is. Die aanleiding kan bijvoorbeeld zijn dat het gedrag niet stopt of het slachtoffer problemen ervaart op het werk als gevolg van de seksuele intimidatie.

Het aantal slachtoffers dat melding maakt van seksuele intimidatie bij de vertrouwenspersoon beoordelen wij als betrekkelijk laag (7%). Wij hadden op voorhand een hoger percentage slachtoffers verwacht dat hierover in gesprek is gegaan met de vertrouwenspersoon. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn onder andere dat er geen vertrouwenspersoon door de werkgever is aangesteld, dat de vertrouwenspersoon niet voldoende bekend is binnen de organisatie, of dat de werknemer niet voldoende weet wat de vertrouwenspersoon doet en/of wat de vertrouwenspersoon voor de werknemer kan betekenen. Uit de interviews met vertrouwenspersonen blijkt dat zij zelf ook signaleren dat zij niet altijd gevonden worden en bovendien regelmatig pas laat in beeld komen in situaties waarbij sprake is van seksuele intimidatie. Sommige geïnterviewde vertrouwenspersonen binnen grote organisaties (meer dan 1000 werknemers) vragen zich af hoe het kan dat zij maar zo weinig meldingen krijgen over seksuele intimidatie. Zij denken zelf dat een gebrek aan bekendheid en zichtbaarheid van vertrouwenspersonen een rol kan spelen, maar ook onder andere de onbekendheid van werknemers met de taak en rol van de vertrouwenspersoon.

Desgevraagd geeft ongeveer tweederde van de werknemers die wel eens te maken hebben gehad met seksuele intimidatie aan hierover gesproken te hebben met iemand op het werk. In

²⁰ Het aantal meldingen is gereconstrueerd op basis van enkele vragen. Voorwaardelijke vragen waren dat de respondent seksueel geïntimideerd is en daarover met iemand over heeft gesproken. Aan hen is de vraag gesteld: met wie heeft u daarover gesproken? De volgende antwoorden zijn beoordeeld als melding: leidinggevende, HR-medewerker, iemand van de directie, vertrouwenspersoon, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts en Ondernemingsraad.

²¹ De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn net niet significant ($p=0,08$).

ruim een derde van de gevallen gaat het dus om een melding, de overige gesprekken vinden plaats met één of meerdere collega's²². Als slachtoffers in gesprek gaan over wat hen is overkomen, delen zij dat regelmatig met een collega (35%) of met meerdere collega's (39%). Vrouwen praten vaker over wat hen is overkomen dan mannen: 71% van de vrouwen gaat in gesprek met iemand op het werk over wat hen is overkomen tegen 49% van de mannelijke slachtoffers. We weten niet wat de oorzaak daarvan is. Op basis van de interviews zou een mogelijke verklaring daarvoor kunnen zijn dat schaamte onder mannen die te maken krijgen met seksuele intimidatie wellicht groter is. Een andere mogelijke oorzaak die in interviews genoemd is, is dat in bepaalde sectoren waar relatief veel sprake is van seksuele intimidatie meer vrouwen werken, waardoor het onderling meer bekend en gemeengoed is om hierover te spreken.

Het lijkt erop dat ook de leeftijd van het slachtoffer van invloed kan zijn op de bereidheid om in gesprek te gaan over een ervaring van seksuele intimidatie. Slachtoffers boven de 45 jaar hebben vaker met iemand op het werk gesproken over de seksuele intimidatie die zij hebben ervaren. Dit is weergegeven in tabel 3.2.

Tabel 3.2 Heeft u wel eens met iemand op het werk gesproken over de seksuele intimidatie die u heeft ervaren?

	18-25 jaar	25-35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	55-65 jaar
Ja	62%	61%	61%	71%	74%
Nee	34%	35%	37%	24%	26%
Dat weet ik niet meer	4%	5%	3%	5%	0%

3.1.2 Motieven om te melden

Uit de enquête blijkt dat werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie en die daarover hebben gesproken met iemand op het werk, daar uiteenlopende redenen voor hadden. Bijna de helft van de werknemers wilde zijn hart luchten. Ook wilden slachtoffers vaak advies over wat zij zouden kunnen doen en wilde bijna een derde van de slachtoffers dat de dader op het gedrag zou worden aangesproken. In tabel 3.4 zijn deze motieven opgenomen.

²² En dan is dus geen sprake van een melding.

Tabel 3.4 *Indien hierover gesproken met iemand op het werk: Waarom heeft u erover gesproken met iemand op het werk? (meerdere antwoorden mogelijk)*

	Totaal (N=197)
Ik wilde mijn hart luchten	49%
Ik wilde advies over wat ik zou kunnen doen	39%
Ik wilde dat de persoon die mij seksueel geïntimideerd heeft erop aangesproken zou worden	29%
Ik wilde het onderwerp binnen mijn organisatie bespreekbaar maken	22%
Ik wilde hulp krijgen over hoe ik in de toekomst met ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, om kan gaan	12%
Ik wilde dat de persoon die mij seksueel geïntimideerd heeft op non-actief gezet zou worden of geweerd zou worden uit mijn organisatie	11%
Anders	4%

Uit de interviews met vertrouwenspersonen en slachtoffers komt naar voren dat wanneer slachtoffers melding maken bij hun leidinggevende of iemand anders binnen de organisatie, zij dit veelal doen om een verandering te bewerkstelligen. Vertrouwenspersoon geven aan dat het belangrijkste meldmotief van slachtoffers is dat zij willen dat het gedrag van de dader stopt. Dat blijkt ook uit de gesprekken met slachtoffers. Aanvullend is een belangrijk motief om te melden dat het slachtoffer zich gehoord voelt en om erkenning te krijgen voor wat hem of haar is overkomen.

Werknemer chemische industrie: "Ik heb degene die mij seksueel intimideerde daar meerdere keren op aangesproken. Dat hielp niet. Zijn gedrag veranderde, maar hield niet op. Ik wilde dat dit zou stoppen, maar ik wist niet hoe. Ik had opgezocht of er een vertrouwenspersoon was en die was er, dus toen heb ik besloten naar de vertrouwenspersoon te gaan. Ik wilde advies over wat ik zou kunnen doen. Die adviseerde me dat dit ernstig genoeg was om naar HR te gaan. Dat heb ik toen gedaan."

3.1.3 Slachtoffers die niet hebben gemeld

Ongeveer een derde van het totale aantal slachtoffers heeft nooit met iemand op het werk gesproken over wat hen is overkomen. Ongeveer tweederde van de slachtoffers heeft geen melding gemaakt van seksuele intimidatie. Uit de enquête blijkt dat slachtoffers uiteenlopende redenen hebben om niet in gesprek te gaan over wat hen is overkomen en dit dus ook niet te melden. De meest genoemde reden is dat het slachtoffer daar geen behoefte aan had. Andere redenen die regelmatig genoemd worden zijn dat het slachtoffer er met iemand in de privéomgeving over heeft gesproken en dat het slachtoffer het niet durfde te bespreken met iemand op het werk. Een volledig overzicht van motieven is opgenomen in tabel 3.5.

Tabel 3.5 *Waarom heeft u er met niemand op het werk over gesproken?(meerdere antwoorden mogelijk)*

	Totaal (N=158)
Daar had ik geen behoefte aan	53%
Ik heb er in mijn privéomgeving met iemand over gesproken en dat was voldoende	21%
Ik durfde het niet met iemand op het werk te bespreken	16%
Ik was bang dat ik niet serieus genomen zou worden	16%
Ik wilde niet meer herinnerd worden aan wat er is gebeurd	12%
Ik wist niet waar ik terecht kon met wat mij is overkomen	11%
Ik heb het gevoel dat ik zelf ook een beetje schuldig ben aan wat er gebeurd is	10%
Ik was bang dat het voor mij consequenties op het werk zou hebben, zoals dat mijn contract niet verlengd zou worden of ik een slechte beoordeling zou krijgen	9%
Ik schaamde me voor wat er is gebeurd	9%
Anders	1%

Uit de interviews met slachtoffers en vertrouwenspersonen blijkt dat angst een belangrijke reden voor slachtoffers is om geen melding te maken van seksuele intimidatie. Uit de interviews blijkt dat het enerzijds gaat om de vrees niet serieus genomen te worden ("zo erg zal het toch niet zijn geweest"), verweten te worden het uitgelokt te hebben ("je had ook wel een erg kort rokje aan") of niet geloofd te worden ("Jan zou zoiets nooit doen"). Anderzijds zijn slachtoffers bang dat het voor hen persoonlijk gevolgen zou kunnen hebben. Ze vrezen bijvoorbeeld dat hun contract niet verlengd zal worden, dat er binnen het bedrijf geroddeld zal worden of dat het anderszins negatieve consequenties kan hebben.

Werknemer gehandicaptenzorg: "Ik werd opgebeld door het flexbureau [binnen grote zorgorganisatie, red.] dat er openstaande diensten waren. Ik wilde niet meer op die locatie werken [waar de seksuele intimidatie had plaatsgevonden, red.]. Maar ik was ook bang dat het me mijn baan zou kosten als ik dat zou zeggen.

Werknemer uitzendbureau: "Ik had die baan net, ik had het inkomen nodig. Ik was bang dat mijn werkgever die opdrachtgever zou verliezen als ze het aan zouden kaarten en dan zouden ze mij ook niet meer nodig hebben."

Uit een van de interviews blijkt dat slachtoffers soms bang zijn dat zij geen controle meer hebben over wat er gebeurt, zodra zij hier melding van maken. Ze zijn bang dat ze, zodra ze het vertellen, gedwongen zijn er een zaak van te maken. En niet alle slachtoffers willen dat.

Werknemer uitzendbureau: "Achteraf hoorde ik dat mijn eigen werkgever een externe vertrouwenspersoon had. Dat wist ik toen niet. Maar als ik het had geweten had ik misschien wel met diegene willen praten. Maar misschien ook niet. Want weet je: als zo'n vertrouwenspersoon er dan iets mee moet doen, dan wordt zo'n heel proces in gang gezet. Ik wilde er hoe dan ook geen opvolging aan geven. Ik wilde zelf beslissen of ik het zou delen met mijn werkgever. En ja, als je met de vertrouwenspersoon gaat praten heb je die controle niet meer."²³

Het is niet het geval dat een melding bij de vertrouwenspersoon opgevolgd moet worden. Het bovenstaande citaat maakt duidelijk dat niet alle werknemers weten wat de rol van de vertrouwenspersoon is: blijkbaar weet een deel van de werknemers niet dat de vertrouwenspersoon er is om hen bij te staan en de vertrouwenspersoon niet uit eigen beweging actie onderneemt.²⁴

Uit de enquête blijkt niet dat werknemers met een flexibel contract minder vaak melding maken van seksuele intimidatie op het werk. In de interviews is wel aan bod gekomen dat werknemers met een tijdelijk contract, een oproepcontract en uitzendkrachten terughoudender waren met het maken van een melding. Ook enkele geïnterviewde vertrouwenspersonen denken dat werknemers met een flexibel contract minder vaak melding maken van seksuele intimidatie. Als belangrijkste reden daarvoor geven slachtoffers en vertrouwenspersonen aan dat werknemers met een flexibel contract mogelijk vaker bang zijn dat een melding negatieve consequenties voor hun baan heeft. We gaan hier in hoofdstuk 5 nader op in.

3.1.4 Schuldgevoel en schaamte

Zowel bij slachtoffers die melding hebben gemaakt van seksuele intimidatie als bij slachtoffers die dat niet hebben gedaan spelen regelmatig schuldgevoel en schaamte een rol in de overweging om melding te maken van seksuele intimidatie. Dit komt duidelijk naar voren in de interviews. Bijna al onze gesprekspartners hebben hier in meer of mindere mate last van gehad. Ook slachtoffers die melding hebben gemaakt van seksuele intimidatie hebben bijvoorbeeld lang met hun melding gewacht uit angst, schaamte of schuldgevoel.

We signaleren dat slachtoffers soms het gevoel hebben dat hen iets te verwijten valt en dat zij in die zin een vorm van schuld dragen voor wat er is gebeurd. Ze hebben iets gedaan, juist iets niet gedaan of ze hebben het gevoel dat ze iets hebben laten gebeuren. Dat kan op zichzelf

²³ Het is niet correct dat je de controle verliest wanneer je als slachtoffer melding maakt van seksuele intimidatie bij de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon staat het slachtoffer bij.

²⁴ Dit is de officiële lijn die daarvoor opgeleide vertrouwenspersonen volgen. We weten op basis van eerder onderzoek dat de ene vertrouwenspersoon beter geschoold is dan de ander. We sluiten niet uit dat er vertrouwenspersonen zijn die wel op eigen initiatief actie ondernemen en/of die vinden dat een melding van seksuele intimidatie opgevolgd moet worden.

voldoende zijn om tot schuldgevoel te leiden. Dit geldt nog sterker in twee situaties die we hier uit willen lichten. Ten eerste komt het voor dat het slachtoffer in eerste instantie op goede voet stond met de dader, het slachtoffer de aandacht van de dader in eerste instantie prettig vond of het slachtoffer bijvoorbeeld een keer is ingegaan op diens avances. Pas in een later stadium heeft het slachtoffer een situatie als ongewenste seksuele aandacht ervaren. Dat kan er soms toe leiden dat een slachtoffer zich schuldig voelt terwijl sprake was van seksuele intimidatie of seksueel geweld. Ten tweede vraagt een deel van de slachtoffers zich af of zij aanleiding hebben gegeven en zij vragen zich af of zij om die reden misschien (deels) zelf schuld hebben aan wat er gebeurd is. Slachtoffers vragen zich af of ze bijvoorbeeld een dubbelzinnige opmerking hebben gemaakt of dat zij (te) uitdagend gekleed waren. In de interviews komt naar voren dat sommige slachtoffers nog exact weten welke kleding zij die dag droegen. Dit staat geheel los van de vraag of dit daadwerkelijk aan de orde was. Het mag niet verbazen dat elke vorm van schuldgevoel ertoe kan leiden dat een slachtoffer geen melding maakt van de seksuele intimidatie die hem of haar is overkomen of lang wacht met een melding.

In de interviews komt naar voren dat een deel van de slachtoffers zich schaamt voor wat er is gebeurd. Zij voelen zich bijvoorbeeld gekrenkt en minderwaardig. Schaamte kan slachtoffers er lang van weerhouden melding te maken van seksuele intimidatie. Daarmee speelt schaamte een niet te onderschatten rol in situaties van seksuele intimidatie. Schaamte is niet hetzelfde als schuldgevoel, maar deze emoties lijken wel op elkaar.

In een aantal interviews is aan de orde gekomen dat schuldgevoel en gevoelens van schaamte opgewekt of versterkt werden door een gesprek met collega's of een melding bij de leidinggevende. Bijvoorbeeld doordat de leidinggevende kritische vragen stelde over het eigen gedrag van het slachtoffer of omdat een collega tegen het slachtoffer zei dat ze zelf ook een rol in de situatie had. Uit de interviews blijkt dat een aantal slachtoffers daadwerkelijk de schuld heeft gekregen voor de seksuele intimidatie die zij zelf hebben ervaren. Ook kwam in een aantal interviews naar voren dat slachtoffers bang waren voor de reacties van anderen en zij het daarom niet gemeld hadden. Zij waren bijvoorbeeld bang het verwijt te krijgen dat zij het zelf hadden uitgelokt.

Werknemer overheid: "Ik zocht het heel erg bij mezelf: heb ik iets gedaan? Heb ik een deur opengezet?"

Werknemer overheid: "Mijn collega vroeg heel erg: "waarom heb je geen nee gezegd, je vond toch ook dat het niet kon." Ze confronteerde me echt, maar ze had ook wel met me te doen hoor. Op zich was het wel goed om het erover te hebben. Maar ik schaamde me er toch voor, ik had het gevoel dat ik een fout had gemaakt."

Werknemer uitzendbureau: "Ik heb het nooit tegen mijn werkgever gezegd. Ik was bang. Ik schaamde me zo. Ik was bang dat ze vonden dat ik zelf aanleiding had gegeven. Want dan zou ik ook moeten vertellen dat ik hem wel eens opzocht om een praatje te maken."

3.2 Indienen van schriftelijke klachten

Zoals in paragraaf 1.3.4 aan de orde is gekomen, kan een deel van de werknemers een schriftelijke klacht indienen over seksuele intimidatie. Hoe de werknemer een schriftelijke klacht in kan dienen en hoe deze wordt afgehandeld is vastgelegd in de klachtenregeling. Niet alle werkgevers hebben een klachtenregeling.

Uit de enquête blijkt dat een klein gedeelte van de slachtoffers van seksuele intimidatie uiteindelijk een schriftelijke klacht heeft ingediend. Het gaat om 9% van de slachtoffers die daartoe heeft besloten. Ook op basis van de interviews met zowel slachtoffers als vertrouwenspersonen komt naar voren dat schriftelijke klachten over seksuele intimidatie relatief weinig voorkomen.

3.2.1 Overwegingen om een schriftelijke klacht in te dienen

Een relatief klein aantal slachtoffers (16%) heeft ooit overwogen een schriftelijke klacht in te dienen over seksuele intimidatie. Een meerderheid heeft dat dus nooit overwogen. Het lijkt erop dat mannen vaker overwogen een schriftelijke klacht in te dienen dan vrouwen.²⁵ We weten niet waarom dit zo is.

Tabel 3.6 Heeft u ooit overwogen een schriftelijke klacht in te dienen over seksuele intimidatie? Een klacht indienen kan bij de klachtencommissie binnen uw bedrijf, een klachtencommissie op brancheniveau of bij uw werkgever.

	Totaal (N=308)	Vrouw (N=206)	Man (N=102)
Ja	16%	14%	21%
Nee	84%	86%	79%

Slachtoffers die nooit hebben overwogen een schriftelijke klacht in te dienen, hebben daar verschillende redenen voor. De meest genoemde reden is dat het slachtoffer de situatie niet ernstig genoeg vond om een klacht in te dienen. Ook vond ruim een kwart van de slachtoffers het niet meer nodig omdat de dader al was aangesproken op het gedrag, hetzij door iemand anders, hetzij door het slachtoffer zelf. Een overzicht van motieven is opgenomen in tabel 3.7.

²⁵ Het verschil tussen mannen en vrouwen is niet significant, maar er is wel een patroon te herkennen.

Tabel 3.7 *Waarom heeft u dat [indienen van een schriftelijke klacht, red.] niet overwogen? (maximaal 5 antwoorden)*

	Totaal (N=258)
Ik vond de situatie niet ernstig genoeg om een klacht in te dienen	41%
Ik vond het niet meer nodig, omdat de persoon die mij seksueel geïntimideerd heeft daar al op was aangesproken en/of ik zelf het gesprek ben aangegaan met deze persoon	28%
Er was geen bewijsmateriaal	18%
Ik wist niet dat ik een schriftelijke klacht in kon dienen	17%
Ik was bang dat het voor mij persoonlijk consequenties zou hebben, bijvoorbeeld dat ik een slechte beoordeling zou krijgen of mijn contract niet verlengd zou worden of dat de persoon die mij seksueel geïntimideerd heeft wraak zou nemen	9%
Ik had er geen vertrouwen in dat het indienen van een klacht tot een oplossing zou leiden	9%
Ik was bang dat mijn klacht niet serieus genomen zou worden	5%
Anders, namelijk	5%
Ik wilde niet meer herinnerd worden aan wat er is gebeurd	3%
Ik heb het gevoel dat ik zelf ook een beetje schuldig ben aan wat er gebeurd is	3%
Ik schaamde me voor wat er gebeurd is	2%

3.2.2 Motieven om een schriftelijke klacht in te dienen

In totaal hebben 27 werknemers (9% van de slachtoffers) daadwerkelijk een schriftelijke klacht ingediend over seksuele intimidatie. Deze slachtoffers geven aan dat zij verschillende redenen hadden om een schriftelijke klacht in te dienen. De twee meest genoemde redenen zijn dat zij voor zichzelf op wilden komen (door 12 slachtoffers genoemd) en dat ze wilden dat het gedrag zou stoppen (door 12 slachtoffers genoemd). Andere redenen zijn dat zij wilden dat de dader aangesproken zou worden op het gedrag (door 8 slachtoffers genoemd) en dat zij wilden dat de dader gestraft zou worden (door 6 slachtoffers genoemd).

Twee van de door ons geïnterviewde slachtoffers hebben een schriftelijke klacht ingediend over seksuele intimidatie. Een belangrijke aanleiding daarvoor was dat zij allebei merkten dat het hun privéleven en functioneren erg beïnvloedde. Zij wilden met hun schriftelijke klacht vooral bewerkstelligen dat het gedrag zou stoppen en dat de dader aangesproken zou worden op dit gedrag.

Uit de interviews met vertrouwenspersonen en slachtoffers blijkt dat het in de regel pas komt tot een schriftelijke klacht na één of meerdere meldingen binnen de organisatie, wat niet tot het gewenste resultaat heeft geleid. Meestal gaat er aan een schriftelijke klacht over seksuele intimidatie dus een traject vooraf.



Ervaringen van werkgevers met seksuele intimidatie

In dit hoofdstuk staat het werkgeversperspectief centraal. We gaan allereerst in op het beleid van werkgevers ten aanzien van seksuele intimidatie. Daarna brengen we in kaart in hoeverre werkgevers naar eigen zeggen te maken krijgen met meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie.

4.1 Arbobeleid

Elke werkgever is verplicht een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren waarmee seksuele intimidatie zoveel mogelijk wordt voorkomen. De risico's waar medewerkers mee te maken krijgen moet de werkgever vastleggen in een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Niet alle werkgevers hebben een RI&E. In de enquête onder werkgevers hebben we gevraagd of zij een RI&E hebben opgesteld. Daaruit blijkt dat 65% van de werkgevers een RI&E heeft. Met name kleine werkgevers hebben minder vaak een RI&E, terwijl de meeste grote organisaties een RI&E hebben opgesteld. De resultaten zijn opgenomen in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Heeft uw organisatie een risico-inventarisatie en -evaluatie, kortweg RI&E, opgesteld?

	Totaal (N=318)	5-19 werknemers	20-99 werknemers	>100 werknemers
Ja	65%	59%	80%	93%
Nee	31%	37%	16%	3%
Weet ik niet	4%	3%	5%	3%

In de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) uit 2019 werden lagere cijfers gepresenteerd.²⁶ Daaruit bleek dat in totaal 52% van de werkgevers een RI&E had opgesteld. Dit percentage wordt waarschijnlijk sterk beïnvloed wordt door de organisaties met 2 t/m 4 werknemers, die minder vaak een RI&E hebben opgesteld. In het huidige onderzoek zijn deze organisaties buiten beschouwing gelaten.

Organisaties die een RI&E hebben opgesteld, hebben daarin niet allemaal seksuele intimidatie als specifiek risico opgenomen. Als de organisatie een RI&E heeft opgesteld, is in 55% van de RI&E's seksuele intimidatie als specifiek risico opgenomen. Bijna een derde van de respondenten weet niet of seksuele intimidatie als specifiek risico is opgenomen in de RI&E. Een belangrijke noot hierbij is dat het mogelijk is dat in een RI&E wel psychosociale arbeidsbelasting (PSA) of meer generiek "ongewenst gedrag" genoemd wordt als risico. Daar valt seksuele intimidatie dan onder.

Tabel 4.2 Is seksuele intimidatie als specifieke vorm van ongewenst gedrag in uw RI&E opgenomen?

	Totaal (N=111)	5-19 werknemers	20-99 werknemers	>100 werknemers
Ja	55%	43%	55%	60%
Nee	14%	28%	9%	11%
Weet ik niet	30%	30%	36%	29%

Wanneer een werknemer melding wil maken van seksuele intimidatie, kan dat bij diverse personen binnen de organisatie, zoals in de inleiding is beschreven. Eén van de mogelijkheden is om melding te maken van seksuele intimidatie bij de vertrouwenspersoon. Niet alle organisaties hebben een vertrouwenspersoon aangesteld. Uit eerder onderzoek blijkt dat 51% van de organisaties met minimaal 5 werknemers een vertrouwenspersoon ongewenste

²⁶ TNO, Werkgevers Enquête Arbeid, 2019.

omgangsvormen heeft aangesteld. Bij organisaties met meer dan 100 werknemers ligt dat percentage veel hoger, namelijk op 92%.²⁷

Werkgevers kunnen een klachtenregeling opstellen, bestaande uit een klachtenprocedure opstellen en een klachtencommissie, maar dit is niet verplicht. Uit onderzoek van de Inspectie SZW uit 2016 bleek dat het aandeel bedrijven met een klachtenprocedure en een klachtencommissie relatief klein is. In totaal had toen 28% van de organisatie een klachtenprocedure opgesteld en deze bekend gemaakt. 11% van alle organisaties had in 2016 een onafhankelijke klachtencommissie aangesteld.²⁸ In het huidige onderzoek zegt 41% van de werkgevers een klachtencommissie te hebben ingesteld. Grote organisaties hebben vaker een klachtencommissie ingesteld dan kleine organisaties.

Tabel 4.3 Heeft u een klachtencommissie ingesteld of is er een klachtencommissie ingesteld op brancheniveau, waar medewerkers terecht kunnen met klachten over ongewenst gedrag?

	Totaal (N=318)	5-19 werknemers	20-99 werknemers	>100 werknemers
Ja	41%	37%	51%	72%
Nee	54%	60%	40%	19%
Weet ik niet	5%	3%	9%	13%

4.2 Prevalentie van seksuele intimidatie

In deze paragraaf brengen we in kaart in hoeverre werkgevers weet hebben van seksuele intimidatie op het werk.

Uit de enquête onder werkgevers blijkt dat tien procent van de werkgevers weet dat één van de medewerkers in de afgelopen vijf jaar te maken heeft gehad met seksuele intimidatie op de werkvloer. Dit is weergegeven in tabel 4.4. Van de organisaties met minimaal 100 werknemers weet ruim een kwart dat seksuele intimidatie in de afgelopen vijf jaar is voorgekomen. Aangezien er meer mensen werken in grote organisaties, is het logisch dat seksuele intimidatie daar ook vaker voorkomt.

²⁷ De Beleidsonderzoekers (2018) Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties. Onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen, p.20

²⁸ Inspectie SZW (2016) Arbo in bedrijf, p.253.

Tabel 4.4 *Heeft één van uw medewerkers voor zover u weet in de afgelopen 5 jaar te maken gehad met seksuele intimidatie op de werkvloer? Het gaat hierbij zowel om seksuele intimidatie door externen (klanten, cliënten, patiënten), als om seksuele intimidatie door internen (collega's en leidinggevenden).*

	Totaal (N=318)	5-19 werknemers	20-99 werknemers	>100 werknemers
Ja	10%	8%	12%	28%
Nee	90%	92%	88%	64%
Weet niet	0%	0%	0%	9%

Wat opvalt is dat diverse werkgevers in de enquête op eigen initiatief bij de open antwoorden aangeven dit een belangrijk onderwerp te vinden, maar dat zij denken dat seksuele intimidatie vaker voorkomt dan zij weten. Werknemers zijn in hun beleving terughoudend om melding te maken van seksuele intimidatie of dat werknemers een bepaalde mate van seksuele intimidatie accepteren als onderdeel van het werk. Dit lijkt met name in de zorg een rol te spelen. We staan hier in paragraaf 4.3 uitgebreider bij stil. Hieronder lichten we enkele opmerkingen uit die werkgevers hebben gemaakt.

“Wij werken met ouderen. Ik heb het idee dat er wel sprake is van seksuele intimidatie, echter dat dit niet als zodanig wordt ervaren. Dat is wel een probleem vind ik.”

“Wij krijgen zelden een melding. Maar ik denk dat het best vaak gebeurt dat men onwenselijke, seksistische taal naar elkaar uitspreekt.”

Wanneer seksuele intimidatie binnen de organisatie is voorgekomen, treft dit volgens de meeste organisaties uitsluitend of meestal vrouwen. Een overzicht is opgenomen in tabel 4.5.

Tabel 4.5 *Van welk geslacht is of zijn de medewerkers die te maken hebben gekregen met seksuele intimidatie binnen uw organisatie?*

	Totaal (N=68)
Uitsluitend vrouwen	35
Meestal vrouwen	22
Uitsluitend mannen	1
Meestal mannen	1
Ongeveer evenveel mannen als vrouwen	3
Weet ik niet	6

De meeste organisaties die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie, geven aan dat dit in de afgelopen vijf jaar één tot en met drie keer is voorgekomen. In drie organisaties is seksuele intimidatie in de afgelopen vijf jaar meer dan 50 keer voorgekomen. Het gaat om organisaties in de sectoren handel (1) en gezondheids- en welzijnszorg (2).

Tabel 4.6 Hoe vaak is seksuele intimidatie denkt u in de afgelopen 5 jaar ongeveer voorgekomen in uw organisatie?

	Totaal (N=68)	5-19 werknemers	20-99 werknemers	>100 werknemers
1 t/m 3 keer	43	6	4	33
4 t/m 10 keer	12	0	2	10
11 t/m 20 keer	9	0	2	7
21 t/m 50 keer	1	0	0	1
Meer dan 50 keer	3	1	1	1

In de organisaties die wel eens te maken hebben gehad met seksuele intimidatie, hebben er meer te maken gehad met seksuele intimidatie door internen dan door externen. In grote organisaties lijkt seksuele intimidatie door internen vaker voor te komen. Er zijn ook organisaties die zowel met seksuele intimidatie door internen als door externen te maken hebben gehad.

Tabel 4.7 Heeft één van uw medewerkers wel eens te maken gehad met seksuele intimidatie?

	Totaal (N=68)	5-19 werknemers	20-99 werknemers	>100 werknemers
Ja, interne seksuele intimidatie	47	1	4	42
Ja, externe seksuele intimidatie	29	5	6	18

4.3 Schriftelijke klachten

Het komt bij organisaties weinig voor dat een schriftelijke klacht wordt ingediend over seksuele intimidatie, blijkt zowel uit de enquête als uit de interviews met werkgevers en vertrouwenspersonen. Uit de interviews maken we op dat het eerder een uitzondering is dat een werknemer een schriftelijke klacht indient dan de regel. Als een schriftelijke klacht wordt ingediend, lijkt het vaker te gaan om seksuele intimidatie door een interne (collega of leidinggevende) dan om seksuele intimidatie door een externe.

Van de 29 organisaties die aangeven dat één van de medewerkers wel eens te maken heeft gehad met seksuele intimidatie door een externe, zeggen er negen dat een medewerker een schriftelijke klacht heeft ingediend. Van de 47 organisaties die zeggen dat een medewerker wel eens te maken heeft gehad met seksuele intimidatie door een interne, zeggen 18 organisaties dat minimaal één keer een schriftelijke klacht is ingediend. In totaal hebben 24 organisaties wel eens een schriftelijke klacht ontvangen over seksuele intimidatie. Dit betekent dat drie organisaties zowel minimaal één schriftelijke klacht over interne seksuele intimidatie als over externe seksuele intimidatie.

Als er wel sprake is geweest van seksuele intimidatie, maar het slachtoffer geen schriftelijke klacht heeft ingediend, zijn daar volgens werkgevers een aantal redenen voor. Verreweg de meest genoemde redenen zijn ten eerste dat men het in onderling overleg op heeft kunnen lossen en ten tweede dat de medewerker die te maken heeft gehad met seksuele intimidatie geen klacht wilde indienen. Deze redenen worden ook door werknemers genoemd, zoals in hoofdstuk 3 aan bod is gekomen. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op de wijze waarop werkgevers omgaan met meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie.



Afhandeling van meldingen en klachten

In dit hoofdstuk maken we inzichtelijk hoe meldingen en klachten over seksuele intimidatie worden afgehandeld. Eerst brengen we in kaart hoe werknemers aankijken tegen de afhandeling van meldingen en klachten in het geval van seksuele intimidatie. Daarna komt het werkgeversperspectief aan bod.

5.1 Ervaringen van werknemers

Door middel van een online enquête onder werknemers hebben we een beeld gekregen van het aantal meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie en hoe deze meldingen en schriftelijke klachten zijn afgehandeld. Zoals in hoofdstuk 3 al aan bod is gekomen komen schriftelijke klachten over seksuele intimidatie relatief weinig voor. Doordat relatief weinig slachtoffers een schriftelijke klacht hebben ingediend over seksuele intimidatie, hebben we ook weinig zicht op de ervaringen van werknemers met de afhandeling van schriftelijke klachten. Wel kunnen we dieper ingaan op de ervaringen van werknemers met de afhandeling van meldingen over seksuele intimidatie. Uit ons onderzoek blijkt dat een meerderheid van de slachtoffers die melding heeft gemaakt van seksuele intimidatie geheel of gedeeltelijk positief is over het resultaat van die melding.

5.1.1 Resultaat van een melding

Uit de enquête blijkt dat 37% van de slachtoffers van seksuele intimidatie daarvan melding heeft gemaakt, bijvoorbeeld bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon. In hoofdstuk 3 zijn we

hier dieper op ingegaan en is aan bod gekomen wat de belangrijkste redenen van slachtoffers zijn om melding te maken van seksuele intimidatie.

Uit de enquête onder werknemers blijkt dat een meerderheid van de slachtoffers geheel of gedeeltelijk tevreden is over een melding van seksuele intimidatie: de melding heeft het gewenste resultaat gehad. Dit is weergegeven in tabel 5.1.

Tabel 5.1 Heeft het gesprek met de leidinggevende, HR-medewerker of iemand van de directie het gewenste resultaat gehad?²⁹ ³⁰(in aantallen)

	Leidinggevende	HR-medewerker	Directie
Ja	54	14	12
Gedeeltelijk	15	3	2
Nee	8	4	3
Totaal	N=77	N=21	N=17

7% van de slachtoffers heeft melding gemaakt bij de vertrouwenspersoon. De tevredenheid over meldingen bij de vertrouwenspersoon blijft relatief gezien wat achter. Uit de enquête blijkt dat de helft van de slachtoffers vindt dat de melding het gewenste resultaat had. De andere helft van de slachtoffers die melding heeft gemaakt bij de vertrouwenspersoon zegt dat dit niet of niet volledig het gewenste resultaat heeft gehad. We hebben daar op basis van dit onderzoek geen goede verklaring voor. Wel blijkt uit de enquête dat één van de redenen om in gesprek te gaan met de vertrouwenspersoon is dat de dader aangesproken zou worden op het gedrag. Vertrouwenspersonen staan het slachtoffer bij, maar spreken de dader niet aan op het gedrag. Het zou kunnen dat slachtoffers zich dat van tevoren niet altijd realiseren. Dan kan er dus sprake zijn van een verschil tussen de verwachtingen van het slachtoffer ten aanzien van de vertrouwenspersoon en de rol van de vertrouwenspersoon.

Als resultaat van hun melding noemen werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie het vaakst dat de persoon die hen seksueel geïntimideerd heeft aangesproken is op dit gedrag. We veronderstellen dat dit een belangrijke reden is dat slachtoffers tevreden zijn over de afhandeling van hun melding. Ook zijn er slachtoffers die, naar aanleiding van hun melding, zelf in gesprek zijn gegaan met de dader. We zien ook dat een deel van de meldingen niet tot gevolg had dat de dader is aangesproken op het gedrag. Het kan zijn dat het slachtoffer dat niet nodig vond of daar geen behoefte aan had, maar het kan ook zijn dat het slachtoffer wel graag had gewild dat de dader was aangesproken op het gedrag en dit niet is gebeurd. Relatief

²⁹ Er zijn geen aanwijzingen dat zich grote verschillen voordoen tussen vrouwelijke en mannelijke slachtoffers wat betreft de tevredenheid over de melding.

³⁰ Dit onderzoek is niet per melding gedaan, maar per gesprekspartner. Daardoor kunnen we niet rapporteren over tevredenheid in het algemeen.

veel slachtoffers geven aan dat het opluchtte om het er met iemand over te hebben. We geven in onderstaande tabel weer wat de melding heeft opgeleverd.

Tabel 5.2 Wat heeft het gesprek met de leidinggevende, HR-medewerker of iemand van de directie opgeleverd?

	Leidinggevende	HR-medewerker	Directie
De persoon die mij seksueel geïntimideerd is op zijn/haar gedrag aangesproken	36	11	8
Het luchtte op om het er met iemand over te hebben	30	5	3
Ik heb, mede door dit gesprek, de persoon die mij seksueel geïntimideerd heeft zelf aangesproken	21	8	3
Het onderwerp staat nu op de kaart binnen mijn organisatie	14	3	3
Ik weet beter wat ik kan doen wanneer ik te maken krijg met ongewenst gedrag	13	0	2
Anders, namelijk	0	0	1

Deze bevindingen sluiten op hoofdlijnen aan bij de interviews die wij hebben gehouden met slachtoffers. Uit die interviews komt naar voren dat slachtoffers die melding hebben gemaakt van seksuele intimidatie graag wilden dat het gedrag van de dader zou stoppen. Uit de interviews met slachtoffers en met vertrouwenspersonen blijkt dat sommige leidinggevend en directies doortastend hebben opgetreden. Zij voerden een gesprek met de dader, gaven een waarschuwing of hebben diegene op non-actief gezet. Voor slachtoffers is actie ondernemen tegen de dader een belangrijk teken dat zij serieus genomen worden. Uit de interviews blijkt echter dat niet alle meldingen ertoe leiden dat de dader wordt aangesproken op het gedrag. Enkele slachtoffers die wij hebben gesproken zijn ronduit ontevreden over de afhandeling van hun melding. Degene bij wie zij hun melding deden nam hun melding niet serieus, bagatelliseerde het probleem of legde de schuld bij het slachtoffer.

Werknemer gehandicaptenzorg: "Ik voelde me heel erg gehoord. Zij zeiden dat het echt niet oké was, dat het zwaar grensoverschrijdend gedrag is geweest. En zijn teamleider was echt heel boos op hem, dat was me heel duidelijk. En zij heeft ook duidelijk gemaakt dat dit echt niet kon. Dat deed me wel goed. Hij heeft een officiële waarschuwing gekregen."

Werknemer onderwijs: "Ik heb hem [leidinggevende, red.] erover gebeld en toen hebben we hier heel lang over gepraat. Hij had heel veel begrip hiervoor en hij heeft goed gereageerd. Hij vroeg echt 'wat heb jij hierin nodig en wat wil je dat we gaan doen.' Ik heb zelf aangegeven dat ik geen verdere actie wilde ondernemen."

Werknemer jeugdzorg: "Ze [leidinggevende, red.] zei dat ik jong was en er leuk uitzag en dat ik me veel bewuster moest zijn van mijn eigen houding, gedrag en positie. Ik had ook m'n colbertje dicht kunnen doen, zei ze."

Voor slachtoffers is een belangrijk resultaat van een melding dat het gedrag van de dader stopt. Dat vereist dat de dader wordt aangesproken op zijn of haar gedrag. Werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie kunnen zelf besluiten de dader aan te spreken op het gedrag. In onze enquête hebben 58 slachtoffers aangegeven dat zij het gesprek zijn aangegaan met de persoon die hen seksueel geïntimideerd heeft. Wanneer het slachtoffer melding maakt van seksuele intimidatie bij de leidinggevende, HR-medewerker of iemand van de directie, kan de dader er door diegene op aangesproken worden. 68 slachtoffers geven aan dat iemand van de eigen organisatie de dader heeft aangesproken op het gedrag.

Van de slachtoffers die zelf de dader heeft aangesproken op het gedrag, zegt een kleine meerderheid dat dit heeft geholpen, en dat die persoon dit daarna niet meer heeft gedaan. Ongeveer een derde van de slachtoffers zegt dat gedrag wel minder is geworden, maar niet helemaal is gestopt. Slechts een klein deel (5%) van de slachtoffers zegt dat het (helemaal) niet heeft geholpen om het gesprek aan te gaan met de dader. Tabel 5.3 laat dit zien.

Tabel 5.3 Heeft het geholpen dat u het gesprek bent aangegaan met de persoon die u seksueel geïntimideerd heeft?

	Totaal (N=58)
Ja, het is daarna niet meer gebeurd	60%
Een beetje, het gedrag is minder geworden maar niet helemaal gestopt	34%
Nee, het heeft niet geholpen	5%

Dan is er nog een groep van 68 slachtoffers waarvan de leidinggevende of een andere persoon binnen de organisatie de dader heeft aangesproken op zijn of haar gedrag. Zoals we eerder in dit hoofdstuk al zagen vloeit dit vaak voort uit een melding door het slachtoffer. Uit de enquête blijkt dat, wanneer de dader is aangesproken op het gedrag door iemand binnen de organisatie, dit volgens alle slachtoffers minimaal enig effect heeft gehad. Een ruime meerderheid van de slachtoffers zegt dat het daarna niet meer gebeurd is. Bijna een vijfde van

de slachtoffers zegt dat het gedrag van de dader niet volledig is gestopt nadat de dader is aangesproken. In tabel 5.4 is dit weergegeven.

Tabel 5.4 Heeft het geholpen dat de persoon die u seksueel geïntimideerd heeft door iemand binnen uw organisatie op zijn/haar gedrag is aangesproken?

	Totaal (N=68)
Ja, het is daarna niet meer gebeurd	62%
Ja, de persoon is overgeplaatst naar een andere afdeling of locatie	19%
Een beetje, het gedrag is minder geworden maar niet helemaal gestopt	19%
Nee, het heeft niet geholpen	0%
Anders, namelijk	0%

5.1.2 Knelpunten in de afhandeling van meldingen

Op basis van de enquête onder werknemers ontstaat zodoende een vrij positief beeld van de afhandeling van meldingen. Een ruime meerderheid van de slachtoffers die daar melding van maakt is geheel of gedeeltelijk tevreden over het resultaat van die melding. En als de dader wordt aangesproken op zijn of haar gedrag, heeft dat in een meerderheid van de gevallen tot gevolg dat dit gedrag stopt. Een melding heeft echter niet altijd het gewenste resultaat. En als de dader wordt aangesproken op zijn of haar gedrag, zegt bijna een vijfde van de slachtoffers dat het gedrag niet volledig is gestopt. Ook in de interviews met zowel vertrouwenspersonen als slachtoffers komt naar voren dat zich soms knelpunten voordoen in de afhandeling van meldingen.

Ten eerste maken we uit de gesprekken op dat de dader niet altijd wordt aangesproken op het gedrag, terwijl het slachtoffer dat wel wil. Uit de gesprekken maken we op dat slachtoffers zich niet serieus genomen voelen als hun melding niet wordt opgepakt, terwijl zij daar wel om vragen. Het komt ook voor dat het slachtoffer niet wil dat de dader wordt aangesproken op het gedrag. Daar kunnen uiteenlopende redenen voor zijn.

Werknemer jeugdzorg: "Na twee weken is het besproken met een deskundige en mijn manager. Ik voelde me door hen niet echt serieus genomen. Ik moest mijn professionaliteit bewaken en beter grenzen stellen. Dan zouden we wel zien hoe het verder zou gaan. [...] Van mijn manager heb ik verder niets gehoord."

Ten tweede kan de situatie door toedoen van een melding in negatieve zin veranderen, wanneer de dader op het gedrag wordt aangesproken. We zien dit ook terug in de enquête,

waarin 19% van de slachtoffers aangeeft dat het gedrag van de dader niet volledig is gestopt. Uit de interviews met slachtoffers en vertrouwenspersonen maken we op dat, wanneer de dader wordt aangesproken op het gedrag, daar soms ander vervelend of schadelijk gedrag voor in de plaats komt. De dader stelt zich bijvoorbeeld (zeer) vijandig op richting het slachtoffer. Soms wordt slachtoffers anonimiteit beloofd om dit te voorkomen, maar in de praktijk zijn er situaties waarin dat niet mogelijk is. Bijvoorbeeld wanneer er één slachtoffer is, dan is voor de dader eenvoudig te achterhalen wie gemeld heeft.

Werknemer gehandicaptenzorg: "Ik werkte veel op hetzelfde terrein en het voelde heel onveilig als ik hem tegenkwam. Hij was heel boos. Soms ben ik wel eens omgelopen. Maar ik was niet bang."

Werknemer horeca: "Mijn leidinggevende zei dat ze het met de directie zou bespreken, en dat mijn anonimiteit gewaarborgd zou zijn. Maar de dader bleek er achter te zijn gekomen dat de melding van mij kwam. Daardoor voelde ik me totaal niet meer veilig in de organisatie."

Ten derde blijkt uit de interviews met slachtoffers en vertrouwenspersonen dat sommige slachtoffers bang zijn voor de negatieve consequenties van een melding. In de praktijk komt dat soms voor. Zo blijkt uit de interviews dat een melding ertoe heeft geleid dat het slachtoffer geen contractverlenging kreeg aangeboden, dat het slachtoffer overgeplaatst werd naar een andere locatie, of dat het slachtoffer een ander (minder aantrekkelijk) takenpakket kreeg. Een melding kan ook tot gevolg hebben dat het slachtoffer een slechte beoordeling krijgt van de leidinggevende. Dit is in het bijzonder een risico wanneer de leidinggevende de dader is.

Werknemer jeugdzorg: Mijn manager vertelde dat de conclusie was dat ik van de groep moest en ook niet meer op de locatie mocht komen. En dat ik, nadat ik mijn uren had afgerond, niet opnieuw zou worden ingeroosterd. Voor mijn resterende uren werd ik ingezet op een andere locatie.

Werknemer chemische industrie: "Zijn gedrag veranderde: het werd nu meer agressief, niet meer seksueel. Ik werd de vijand. Mijn vakantiedagen werden geweigerd en mijn declaraties afgewezen. [...] Ik kreeg alleen nog maar rotklusjes, op assistentenniveau."

Wat ons opvalt in de interviews met slachtoffers en vertrouwenspersonen is dat diverse werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie ermee geconfronteerd zijn dat het voor de dader uiteindelijk weinig consequenties heeft gehad. Ook niet nadat desbetreffende dader meerdere waarschuwingen heeft gekregen of wanneer door meerdere

werknemers melding is gemaakt van seksuele intimidatie. Voor slachtoffers kan dit schrijnend zijn: voor hen heeft de seksuele intimidatie soms wel ingrijpende gevolgen.

Werknemer horeca: "Die man had een waarschuwing gekregen en na nog een melding zou ontslag volgen, had de directeur gezegd. Dus toen het een paar weken later weer gebeurde heb ik dat opnieuw gemeld. Ondertussen was er een nieuwe directeur. En er gebeurde dus helemaal niets! Ja, die man werd op non-actief gesteld, maar hij ontkende en toen mocht hij weer terugkomen. Voor mij was toen de maat vol. Ik had veel nachtmerries en flashbacks en heb me ziek gemeld."

Werknemer gehandicaptenzorg: "Ik vind het wel terecht dat hij een waarschuwing heeft gekregen. In die zin heeft de organisatie adequaat gehandeld. Maar ik vind het wel raar dat hij er nog steeds rondloopt: hij heeft sindsdien iemand zwanger gemaakt en het is algemeen bekend dat hij vaker vrouwelijke collega's seksueel intimideert. Hij loopt er nog steeds rond. Als je zegt, bij een tweede waarschuwing vlieg je eruit, ja, dan had hij eigenlijk al weggestuurd moeten zijn."

Een laatste knelpunt dat we hier willen benoemen is dat uit de interviews blijkt dat, wanneer een slachtoffer melding maakt van seksuele intimidatie, dit soms bekend raakt binnen de organisatie. Ook dit kan slachtoffers een onveilig gevoel geven: het is bij collega's bekend en die praten erover. Het hoeft niet noodzakelijkerwijs om roddelen te gaan, het kan ook zijn dat het slachtoffer juist hoort van andere werknemers dat zij het gedrag herkennen.

Werknemer overheid: "Ik weet nog dat ik later aan HR heb verteld wat er was gebeurd. Zij wuifde het een beetje weg; ze zei, 'daar moet je je niks van aantrekken'. [...] Vervolgens ging via die HR-adviseur dat verhaal door de hele organisatie zingen. Eén van de collega's met wie ik goede banden had zei 'weet je dat zij dat aan het vertellen is'. Dat vond ik zo raar."

5.1.3 Resultaten en afhandeling van schriftelijke klachten

Zoals in hoofdstuk 3 al aan de orde is gekomen, zijn schriftelijke klachten over seksuele intimidatie betrekkelijk zeldzaam. Uit de enquête onder werknemers blijkt dat 27 slachtoffers een schriftelijke klacht hebben ingediend. Voor 20 slachtoffers die een schriftelijke klacht hebben ingediend, heeft dit het gewenste resultaat gehad. Voor 5 slachtoffers heeft het gedeeltelijk het gewenste resultaat gehad en voor 2 slachtoffers heeft het niet het gewenste resultaat gehad. Aangezien het om een zeer klein aantal slachtoffers gaat die ervaring hebben met het indienen van een schriftelijke klacht, kunnen we hier geen conclusies aan verbinden. Wel vormen de resultaten van de enquête een indicatie dat de afhandeling van schriftelijke klachten door een deel van de slachtoffers als positief wordt ervaren.

De interviews met vertrouwenspersonen geven een minder rooskleurig beeld ten aanzien van de klachtafhandeling. In de gesprekken met vertrouwenspersonen komt naar voren dat het veelal pas komt tot een formele, schriftelijke klacht wanneer alle eerdere stappen niets of niet voldoende hebben opgeleverd. Het gedrag van de dader is dan veelal niet gestopt, ondanks een melding bij de leidinggevende of een andere persoon binnen de organisatie. Vertrouwenspersonen signaleren dat de situatie, wanneer het komt tot een schriftelijke klacht, al ver is geëscaleerd en het (zeer) moeilijk is om nog tot een goede oplossing te komen. De geïnterviewde vertrouwenspersonen geven aan dat een schriftelijke klacht niet altijd tot de gewenste uitkomst leidt voor het slachtoffer. Daarom heeft het in de beleving van de door ons gesproken vertrouwenspersonen de voorkeur om te proberen tot een goede, maar informele oplossing te komen, voordat het tot een schriftelijke klacht komt. Zo vertelt één vertrouwenspersoon:

“Als het tot een klacht komt, dan loopt het zelden voor beide partijen goed af. Het verstoort relaties op allerlei manieren. Ook op de werkplek. Als het niet nodig is, dan probeer ik altijd wel met een melder eruit te komen voordat het tot een klacht komt. Maar als het gaat om een leidinggevende die jou seksueel intimideert, dan wordt een informele oplossing al lastig.”

De geïnterviewde vertrouwenspersonen geven aan eerst te proberen langs informele weg tot een oplossing te komen. Dat lukt niet altijd, met name niet als het gaat om een leidinggevende of bijvoorbeeld de directeur. Enkele vertrouwenspersonen geven aan dat zij het belangrijk vinden slachtoffers goed voor te lichten over wat zij kunnen verwachten van het indienen van een schriftelijke klacht. Deze vertrouwenspersonen zeggen dat de klachtenprocedure veelal belastend en langdurig is, en dat het onzeker is of het tot de gewenste uitkomst leidt. Daarbij noemen zij het onderzoek door de klachtencommissie veelal belastend. Dit betekent niet dat deze vertrouwenspersonen slachtoffers afraden een schriftelijke klacht in te dienen, maar wel onderschrijven zij het belang van goede voorlichting over de klachtbehandeling.

Vertrouwenspersoon: “Ik weeg ook altijd mee: wat is de thuissituatie van diegene. Want als je een belastende thuissituatie hebt is de klachtenprocedure een hele zware gang om te gaan. Je moet iemand ook goed voorbereiden op wat het betekent als je een klacht in gaat dienen. Daarop is geen zwart/wit antwoord mogelijk. Het gaat om het persoonlijke plaatje van iemand. [...] Ik heb het idee dat er een soort roep is van: er moeten veel meer klachten ingediend worden. Ik sta op het standpunt: een klacht moet ingediend worden als het moet, maar vergis je niet: het is een hoop ellende. Ook voor degene die de klacht indient.”

Vertrouwenspersoon: "Onderzoek naar seksuele intimidatie [wat volgt op een klacht, red.] is geen lolletje. Er mag niet over gesproken worden, het gebeurt allemaal in het geheim. Gevolg is dat het trauma soms bij het slachtoffer groter wordt dan wanneer er geen onderzoek zou zijn geweest."

Wanneer een schriftelijke klacht niet tot een goede oplossing voor het slachtoffer leidt, kan het slachtoffer besluiten een zaak aan te spannen tegen de werkgever. Twee slachtoffers die wij hebben geïnterviewd hebben dat gedaan. Beide geven aan dat zij uitsluitend een zaak tegen de werkgever aan konden spannen vanwege onveilige arbeidsomstandigheden, maar niet tegen de dader als persoon. Eén van beide slachtoffers is in hoger beroep in het gelijk gesteld. De andere werknemer heeft uiteindelijk een schikking getroffen met de werkgever. Eén van beide slachtoffers vertelt over de impact die de procedure op haar had:

"Het heeft weken geduurd [om financieel tot overeenstemming te komen met de werkgever, red.]. Dat traject was voor mij zo stressvol. [...] Maar als je me vraagt of ik het weer zou doen, zou ik denk ik nee zeggen. Het was slopend. Ik ben er twee tot drie jaar volledig in de ban van geweest. Het heeft heel veel impact. Je bent continu aan het strijden. [...] Mijn advocaat had wel gezegd: weet waar je instapt, want het is een pittig traject.]

5.2 Ervaringen van werkgevers

Als werkgevers te horen krijgen dat sprake is van seksuele intimidatie, gaat het vaker om een melding dan om een schriftelijke klacht. We gaan hier in op de ervaringen van werkgevers met de afhandeling van meldingen en klachten over seksuele intimidatie.

5.2.1 Behandelen van meldingen

Werkgevers die te maken hebben gehad met meldingen over seksuele intimidatie, geven in de enquête aan dat zij diverse stappen zetten volgend op een melding. Het beleid van organisaties bij meldingen kan verschillen, afhankelijk van of sprake is van seksuele intimidatie door een interne of een externe. Wanneer sprake is van seksuele intimidatie door een interne, zeggen de meeste organisaties dat zij een gesprek voeren met de melder, een gesprek voeren met de persoon die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie en dat zij de vertrouwenspersoon inschakelen. Ook noemen veel werkgevers dat zij de dossiervorming opstarten. Dit is weergegeven in tabel 5.5.

Tabel 5.5 Wat is het beleid van uw organisatie als een medewerker melding maakt van seksuele intimidatie door een interne? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Totaal (N=47)
Er vindt een gesprek plaats met de medewerker die melding heeft gemaakt van seksuele intimidatie	47
Er vindt een gesprek plaats met de persoon die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie	45
Dan wordt de vertrouwenspersoon ingeschakeld	41
Dan starten we de dossiervorming op	40
Er vindt een gesprek plaats met zowel de medewerker die de melding heeft gemaakt als de persoon die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie.	34
Degene die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie wordt tijdelijk op non-actief gezet of tijdelijk overgeplaatst naar een andere afdeling	30
Anders	20

Wanneer een medewerker melding maakt van seksuele intimidatie door een externe, vindt meestal een gesprek plaats met de medewerker die de melding heeft gemaakt. Ook wordt in veel organisaties de vertrouwenspersoon ingeschakeld en vindt een gesprek plaats met de persoon die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie.

Tabel 5.6 Wat is het beleid van uw organisatie als een medewerker melding maakt van seksuele intimidatie door een externe? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Totaal (N=29)
Er vindt een gesprek plaats met de medewerker die melding heeft gemaakt van seksuele intimidatie.	28
Dan wordt de vertrouwenspersoon ingeschakeld	22
Er vindt een gesprek plaats met de persoon die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie.	22
Er vindt een gesprek plaats met zowel de medewerker die de melding heeft gemaakt als de persoon die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie.	16
Anders	12

Uit de interviews met vertrouwenspersonen en werkgevers blijkt dat werkgevers verschillend reageren op meldingen van seksuele intimidatie. Dit is afhankelijk van de situatie en van de werkgever. Uit de interviews met werkgevers en vertrouwenspersonen blijkt dat een deel van de

werkgevers adequaat optreedt. Zij reageren goed op een melding, nemen de melding serieus en spreken de dader op een doortastende manier aan op het gedrag. Dat komt overeen met de ervaringen van slachtoffers die melding hebben gemaakt, waarvan een meerderheid positief is over de afhandeling daarvan.

Eén van de geïnterviewde werkgevers geeft aan dat hij altijd het gesprek aangaat met de dader als de melder daar akkoord mee gaat. In zijn beleving helpt zo'n gesprek meestal wel.

Werkgever: "Ik vraag altijd toestemming om in gesprek te mogen met de dader. Dat vinden slachtoffers meestal goed. Dat is dan een heel indringend gesprek, daar zorg ik wel voor. Soms leidt dat snel tot een bekentenis. Dan is een situatie in het begin nog leuk en grappig en gaat het op een gegeven moment te ver, terwijl de dader zich dat dan terugkijkend ook wel bewust is. Soms ontkent de dader. Dan ga ik in op het gedrag van die persoon, probeer zelfreflectie op te wekken."

Toch is het volgens deze werkgever niet altijd eenvoudig om zo'n gesprek op een goede manier te voeren. Hij geeft aan dat slachtoffers zich in de regel pas laat melden en dat er dan al heel veel gebeurd is. Dat is ook de indruk van vertrouwenspersonen. Het is, wanneer zich al veel heeft afgespeeld, volgens betrokkenen moeilijker om nog tot een goede oplossing te komen. Een werkgever zegt daarover dat hij zijn best doet benaderbaar te zijn, zodat hij het vroeg hoort wanneer zich zaken op de werkvloer afspeelen die niet gewenst zijn.

Volgens de geïnterviewde vertrouwenspersonen zijn er ook werkgevers die niet goed omgaan met meldingen van seksuele intimidatie. Zij geven aan dat een deel van de werkgevers handelingsverlegen is, en deze werkgevers het moeilijk vinden een gesprek met de dader op een goede manier te voeren. Het voeren van zo'n gesprek vraagt veel van een werkgever, omdat er veel belangen spelen en de werkgever zich daarvan bewust moet zijn en hij daar mee om moet kunnen gaan. Een gesprek met de dader kan, indien dit niet handig wordt aangepakt door de werkgever, tot een snelle escalatie en verstoorde verhoudingen op de werkvloer leiden. Daar kan de melder de dupe van zijn. En soms maakt het gesprek onvoldoende indruk op de dader en dan is het ook weinig effectief. Ook weten sommige werkgevers niet goed wat ze moeten doen bij een melding of welke maatregelen ze zouden kunnen nemen. Bovendien, vertellen de door ons geïnterviewde vertrouwenspersonen, verzuimen sommige werkgevers de dader aan te spreken op het gedrag, terwijl daar wel toestemming voor is van het slachtoffer. Dat is volgens hen voor slachtoffers schrijnend en bovendien versterkt dit het gevoel van onveiligheid op de werkvloer.

In sommige situaties waarbij sprake is van seksuele intimidatie kan het makkelijker zijn voor een werkgever om daar op een goede manier mee om te gaan. Zo noemt een vertrouwenspersoon het voorbeeld van een interim manager die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie. Dan is het voor de organisatie eenvoudig om met deze interim manager de samenwerking te beëindigen. Aan de andere kant geeft een organisatie in de enquête aan dat handhaving bij seksuele intimidatie door externen, reizigers in het openbaar vervoer in dit geval, lastig is, omdat de dader vaak niet meer te achterhalen is.

Uit de enquête onder werkgevers en uit de interviews met werkgever en vertrouwenspersonen maken we op dat werkgevers soms voor dilemma's komen te staan bij meldingen van seksuele intimidatie. Eén van die knelpunten is dat daders zich soms dusdanig in het nauw gedreven voelen dat zij alles ontkennen. Werkgevers weten niet altijd goed hoe zij daar mee om moeten gaan. Dit geldt des te meer wanneer er geen of weinig bewijs is. Volgens betrokkenen bemoeilijkt dit bovendien het tot stand brengen van een goede oplossing.

Als belangrijkste dilemma noemt een werkgever dat je, ook als een melding goed is afgehandeld, verder wil en moet met beide partijen. En hoe doe je dat op een goede manier? Deze werkgever wil een goede werkgever zijn voor het slachtoffer maar ook voor de dader. Soms heb je ook te maken met juridische beperkingen.

Werkgever: "De volgende stap [na aanspreken dader, red.] vind ik altijd moeilijk. Hoe ga je verder met die mensen, dat is soms lastig. Van sommige mensen binnen de organisatie is bekend dat zij hun handen moeilijk thuis kunnen houden. Dan willen we ook hulp aanbieden. [...] En soms wil je de dader overplaatsen, bijvoorbeeld niet meer in hetzelfde team met het slachtoffer. En bijvoorbeeld ook dat iemand geen jonge mensen meer mag opleiden. Dat soort stappen kunnen we zetten en dat doen we ook."

Eén van de geïnterviewde werkgevers stelt dat je met sommige daders niet verder wil, maar dat het in de praktijk heel lastig is om iemand te ontslaan vanwege seksuele intimidatie. Dat heeft er volgens deze werkgever ook mee te maken dat slachtoffers vaak niet zo ver door willen gaan. Zo'n onderzoek kan (erg) belastend zijn.

5.2.2 Behandelen van schriftelijke klachten

Zoals in het vorige hoofdstuk al aan bod is gekomen, komen schriftelijke klachten over seksuele intimidatie relatief weinig voor. 24 werkgevers hebben in de enquête aangegeven dat een werknemer een schriftelijke klacht heeft ingediend over seksuele intimidatie. Aangezien schriftelijke klachten over seksuele intimidatie weinig voorkomen, is het moeilijk iets te zeggen over hoe werkgevers omgaan met de afhandeling daarvan. Deze werkgevers zeggen gemiddeld genomen dat zij tevreden zijn over de afhandeling van een schriftelijke klacht over seksuele intimidatie. Maar er doen zich volgens werkgevers ook knelpunten voor. Acht van de 24 werkgevers zeggen knelpunten te hebben ervaren in de afhandeling van klachten over seksuele intimidatie. De meest genoemde knelpunten zijn dat zij het moeilijk vinden om goed onderzoek te doen naar schriftelijke klachten over seksuele intimidatie, dat het ontbreekt aan bewijsmateriaal of het bewijsmateriaal (te) mager is, dat zij beide werknemers (vermeende dader en slachtoffer) voldoende recht willen doen en dat zij het moeilijk vinden om tot een goede oplossing te komen.

Met name als er geen of weinig bewijsmateriaal is, is het risico groter dat de dader alles ontkent. Dat kan tot lastige situaties leiden. Eén werkgever vertelde dat het tot een rechtszaak tegen de dader kwam. Daar aan vooraf gingen gesprekken met de dader, die niet inzag dat zijn gedrag problematisch was. Het leidde er uiteindelijk toe dat beide partijen advocaten in de arm hadden

genomen. Uiteindelijk, vertelde hij, heeft de werkgever moeten schikken in der minne, omdat de zaak onvoldoende gedocumenteerd was. Dat was niet de uitkomst die de werkgever wilde, omdat hij een duidelijk signaal af wilde geven dat dit gedrag niet geaccepteerd wordt. Dit illustreert dat zich situaties voor kunnen doen waarin de werkgever zich inspant om op te treden tegen seksuele intimidatie, maar waarin dat toch niet voldoende lukt. Deze werkgever gaf in het interview aan dat hij leidinggevende is, en daarnaast volop meewerkt in de uitvoering. Hij benadrukte dat het in de praktijk niet eenvoudig is om alles zo uitgebreid te documenteren dat het standhoudt bij de rechter.

Een aantal van de door ons geïnterviewde vertrouwenspersonen stelt dat een goede klachtafhandeling zeer complex is. De hierboven beschreven knelpunten die werkgevers ervaren, worden op hoofdlijnen herkend door deze vertrouwenspersonen. Maar een aantal vertrouwenspersonen stelt ook dat een deel van de werkgevers niet goed weet wat zij moeten doen wanneer een werknemer een schriftelijke klacht indient.

Conclusies

Uit dit onderzoek blijkt dat 16% van de werknemers in de afgelopen 10 jaar te maken heeft gehad met seksuele intimidatie op het werk.³¹ 37% van de werknemers die te maken heeft gehad met seksuele intimidatie heeft hier melding van gemaakt. Slachtoffers maken melding van seksuele intimidatie omdat zij hun hart willen luchten en omdat zij willen dat het gedrag van de dader stopt. Schriftelijke klachten over seksuele intimidatie komen relatief weinig voor, 9% van de slachtoffers heeft een schriftelijke klacht ingediend.

6.1 Meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie

Prevalentie van seksuele intimidatie

Uit ons onderzoek komt naar voren dat een relatief groot gedeelte van de werknemers in de afgelopen tien jaar te maken heeft gehad met seksuele intimidatie op het werk. In totaal gaat het om 16% van de werknemers. Vrouwen zijn vaker slachtoffer van seksuele intimidatie dan mannen: 21% van de vrouwen heeft te maken gehad met seksuele intimidatie in de afgelopen tien jaar. De kans om slachtoffer te zijn van seksuele intimidatie neemt af naarmate werknemers ouder worden. Bij vrouwen die seksueel geïntimideerd zijn is de dader meestal een man. Als

³¹ Dit is representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking qua geslacht en leeftijd.

mannen het slachtoffer zijn van seksuele intimidatie is de dader in ongeveer de helft van de gevallen een man. In totaal heeft 65% van de slachtoffers iemand van binnen de organisatie aangewezen als dader. Seksuele intimidatie door een collega komt volgens slachtoffers het vaakst voor, 57% van de slachtoffers zegt dat een collega de dader was. 14% van de slachtoffers is seksueel geïntimideerd door de directe leidinggevende. 27% van de werknemers die te maken heeft gehad met seksuele intimidatie geeft aan dat de dader een externe was, zoals een klant of patiënt. Nog eens 8% van de slachtoffers is zowel door een interne als externe dader seksueel geïntimideerd.

Meldingen

Werknemers kunnen melding maken van seksuele intimidatie bij een leidinggevende, vertrouwenspersoon, een HR-medewerker, bedrijfsmaatschappelijk werk, de bedrijfsarts, of de OR. Een melding heeft een meer informeel karakter dan een schriftelijke klacht. Een melding bestaat uit één of meerdere gesprekken over wat de medewerker is overkomen, welke vervolgstappen hij of zij zou kunnen zetten en welke rol de organisatie hierin heeft.

In totaal maakt 37% van de slachtoffers melding van seksuele intimidatie. Een kwart van de slachtoffers meldt het voorval bij hun directe leidinggevende, 7% van de slachtoffers heeft (ook) melding gemaakt van seksuele intimidatie bij de vertrouwenspersoon. Vrouwen lijken vaker melding te maken van seksuele intimidatie dan mannen. De belangrijkste redenen van slachtoffers om melding te maken van seksuele intimidatie zijn dat zij gehoord wilden worden, dat zij advies wilden over wat te doen en dat zij wilden dat de dader aangesproken zou worden op het gedrag. Uit de interviews met slachtoffers en vertrouwenspersonen blijkt dat een belangrijk motief om te melden is dat slachtoffers willen dat de seksuele intimidatie stopt. Wanneer een slachtoffer melding maakt van seksuele intimidatie, is er volgens betrokkenen soms al veel gebeurd. Het slachtoffer heeft bijvoorbeeld zelf al geprobeerd hier met de dader over te praten, maar dit heeft dan niet het gewenste resultaat gehad.

Niet alle werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie maken daar melding van. Uit het onderzoek blijkt dat ongeveer tweederde van de werknemers geen melding maakt van seksuele intimidatie. Van de slachtoffers die niet gemeld hebben zegt ruim de helft dat niet te hebben gedaan omdat zij daar geen behoefte aan hadden. Een andere reden om niet te melden is dat het slachtoffer de dader zelf al heeft aangesproken op het gedrag en dat dit gedrag toen stopte. Uit ons onderzoek blijkt dat er ook andere, meer negatieve, redenen kunnen zijn om geen melding te maken van seksuele intimidatie. De rode draad daarin is angst. Slachtoffers kunnen bang zijn niet serieus genomen te worden, verwijten te krijgen over hun eigen rol in de situatie, of dat het negatieve consequenties heeft voor hun loopbaan. Werknemers geven bijvoorbeeld aan dat zij bang waren dat hun contract niet verlengd zou worden of dat zij minder kans zouden maken op promotie.

Zowel slachtoffers van seksuele intimidatie die daar melding van hebben gemaakt als slachtoffers die dat niet hebben gedaan, kunnen te maken hebben met schaamte of schuldgevoel over wat hen is overkomen. We weten op basis van dit onderzoek niet hoe vaak dit voorkomt, maar de indruk bestaat dat veel slachtoffers met deze gevoelens te maken hebben. Uit de interviews komt naar voren dat slachtoffers zich bijvoorbeeld minderwaardig voelden door wat er gebeurd is, of dat zij zichzelf verwijten iets gedaan of juist niet gedaan hebben, en

daarom het gevoel hebben dat zij een vorm van schuld dragen voor wat er is gebeurd. Ook horen we dat sommige slachtoffers zich lang na een incident nog afvroegen of zij in enige vorm aanleiding hebben gegeven tot het ongewenste gedrag. Schaamte en schuldgevoel kunnen ertoe leiden dat het slachtoffer pas laat melding maakt van seksuele intimidatie of helemaal geen melding maakt.

Klachten

Schriftelijke klachten over seksuele intimidatie komen relatief weinig voor. Uit ons onderzoek komt naar voren dat 9% van de slachtoffers van seksuele intimidatie een schriftelijke klacht heeft ingediend. De belangrijkste redenen voor slachtoffers om geen schriftelijke klacht in te dienen zijn dat zij de situatie niet ernstig genoeg vonden om een klacht in te dienen of dat zij het niet meer nodig vonden.

Zicht van werkgevers op seksuele intimidatie

Uit de enquête onder werkgevers blijkt dat 10% van hen weet dat een medewerker in de afgelopen vijf jaar te maken heeft gehad met seksuele intimidatie. Bij grote werkgevers ligt dit percentage hoger dan bij kleine organisaties. Toch lijken ook grote werkgevers te onderschatten hoe vaak seksuele intimidatie op de werkvloer voorkomt. Er zijn maar weinig werkgevers die te maken hebben gehad met een schriftelijke klacht over seksuele intimidatie.

6.2 Ervaringen van slachtoffers met de afhandeling van meldingen en klachten

Een meerderheid van de meldingen wordt naar tevredenheid afgehandeld

Een meerderheid van de slachtoffers die melding heeft gemaakt van seksuele intimidatie geeft aan dat de melding het gewenste resultaat heeft gehad. De meest genoemde redenen daarvoor zijn dat de dader is aangesproken op het gedrag, dat het opluchtte om het er met iemand over te hebben en dat het slachtoffer de dader zelf heeft aangesproken op het gedrag naar aanleiding van de melding.

Voor slachtoffers kan het heel belangrijk zijn dat de dader wordt aangesproken op het gedrag. Dat zien we terug in de interviews met werknemers en vertrouwenspersonen: slachtoffers willen vaak met hun melding bewerkstelligen dat het gedrag stopt. Als de leidinggevende of iemand anders binnen de organisatie de dader aanspreekt op het gedrag, is de kans groter dat het gedrag stopt en bovendien geeft dit slachtoffers het gevoel dat zij gehoord en serieus genomen worden. Uit de enquête blijkt dat 62% van de slachtoffers die weten dat de dader is aangesproken op het gedrag, het gedrag daarna gestopt is. Een melding kan er ook toe leiden dat het slachtoffer zelf besluit de dader aan te spreken op het gedrag. Ook dit kan effectief zijn: eveneens een meerderheid (60%) van de slachtoffers die dit heeft gedaan zegt dat het gedrag daarna is gestopt en nog eens 34% van de slachtoffers die de dader heeft aangesproken zegt dat het gedrag daardoor minder is geworden maar niet helemaal is gestopt.

Maar meldingen hebben niet altijd het gewenste resultaat

Een melding van seksuele intimidatie heeft niet altijd het gewenste resultaat. Een minderheid van de slachtoffers voelt zich niet gehoord en niet serieus genomen, blijkt uit de enquête. Dit komt ook in de interviews naar voren. Een belangrijk knelpunt volgens slachtoffers is dat de dader soms niet wordt aangesproken op het gedrag en dan verandert er ook niets. En ook als de dader wel wordt aangesproken op het gedrag, is dat geen garantie dat het intimiderende gedrag ook stopt. Soms verandert het gedrag van de dader. Dan stopt weliswaar de seksuele intimidatie, maar komt daar ander, bijvoorbeeld vijandig, gedrag voor in de plaats dat eveneens schadelijk is voor het slachtoffer. Eveneens een knelpunt is dat een melding soms negatieve consequenties op het werk voor het slachtoffer kan hebben. Een melding kan er bijvoorbeeld toe leiden dat het slachtoffer geen contractverlenging krijgt of een slechte beoordeling krijgt. Dit is in het bijzonder een risico wanneer de dader de leidinggevende is. Ook wanneer de melding in eerste instantie wel adequaat wordt opgepakt, valt het enkele slachtoffers op dat het uiteindelijk voor de dader weinig consequenties heeft gehad. Voorbeelden zijn aan bod gekomen van situaties waarin de dader zich herhaaldelijk schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, maar dit er niet toe heeft geleid dat de dader daadwerkelijk is ontslagen.

Tot schriftelijke klachten komt het weinig

Aangezien schriftelijke klachten over seksuele intimidatie relatief weinig voorkomen, hebben we beperkt zicht gekregen op de ervaringen van slachtoffers met de afhandeling daarvan. Van de 27 slachtoffers die een schriftelijke klacht hebben ingediend, heeft dit volgens 20 van hen tot het gewenste resultaat geleid. De twee geïnterviewde slachtoffers die een schriftelijke klacht hebben ingediend en de geïnterviewde vertrouwenspersonen zijn minder positief over de afhandeling van schriftelijke klachten. Zij geven aan dat, wanneer het tot een schriftelijke klacht komt, de eerdere stappen niets of niet voldoende hebben opgeleverd, en de situatie veelal is geëscaleerd. Dan is het volgens hen moeilijk om nog tot een goede oplossing te komen. Bovendien is volgens hen het klachtenonderzoek langdurig en belastend voor het slachtoffer, en is het de vraag of het tot de gewenste uitkomst leidt.

6.3 Ervaringen van werkgevers met de afhandeling van meldingen en klachten

In gesprek met de dader

Uit de enquête onder werkgevers blijkt dat zij, na een melding van seksuele intimidatie, vaak het gesprek aangaan met ten eerste de melder en ten tweede met de persoon die beschuldigd wordt van seksuele intimidatie. We weten op basis van dit onderzoek niet hoe werkgevers deze gesprekken ervaren. Wel blijkt uit de interviews met werkgevers en vertrouwenspersonen dat een deel van de werkgevers er in slaagt de dader op zo'n manier aan te spreken dat het ongewenste gedrag stopt. Eén werkgever vertelde dat hij in zijn beleving een gesprek met de dader meestal helpt: de werkgever zorgt ervoor dat het een indringend gesprek is, dat regelmatig tot een bekentenis leidt, waarna het gedrag stopt.

Uit deze interviews blijkt aan de andere kant ook dat een deel van de werkgevers het moeilijk vindt om deze gesprekken op een goede manier te voeren. Het voeren van zo'n gesprek vraagt

veel van een werkgever, omdat er veel belangen spelen en de werkgever zich daarvan bewust moet zijn en hij daar mee om moet kunnen gaan. Een gesprek met de dader kan, indien dit niet handig wordt aangepakt door de werkgever, tot een snelle escalatie en verstoorde verhoudingen op de werkvloer leiden. Daar kan de melder de dupe van zijn. En soms maakt het gesprek onvoldoende indruk op de dader en dan is het ook weinig effectief. De geïnterviewde vertrouwenspersonen geven aan dat er ook werkgevers zijn die verzuimen de dader aan te spreken op het gedrag.

Weinig ervaring met de afhandeling van schriftelijke klachten

Met de afhandeling van schriftelijke klachten hebben werkgevers over het algemeen weinig ervaringen. De 24 werkgevers die te maken hebben gehad met een schriftelijke klacht, zeggen tevreden te zijn over de afhandeling daarvan. Acht werkgevers hebben knelpunten ervaren. Die knelpunten hebben volgens hen betrekking op het doen van goed klachtonderzoek en een gebrek aan bewijsmateriaal.

Knelpunten in de afhandeling van meldingen en schriftelijke klachten

Uit het onderzoek blijkt dat slachtoffers van seksuele intimidatie zich regelmatig pas laat melden. Dat kan ook voor werkgevers lastig zijn: geïnterviewde werkgevers en vertrouwenspersonen geven aan dat er dan al veel gebeurd is en dat het moeilijker is voor de werkgever om tot een goede oplossing te komen. Voor werkgevers is het zodoende van belang in een vroeg stadium op de hoogte te zijn van wat er speelt op de werkvloer. Dit geldt nog sterker voor de afhandeling van schriftelijke klachten. Vaak komt het pas tot een schriftelijke klacht wanneer er al veel is voorgevallen.

Uit de interviews met betrokkenen blijkt dat een deel van de werkgevers het moeilijk vindt om op een goede manier het gesprek te voeren met zowel dader als slachtoffer. Ten aanzien van de afhandeling van schriftelijke klachten lopen werkgevers tegen een aantal knelpunten aan. Ten eerste vinden zij het soms moeilijk om goed onderzoek te doen naar klachten over seksuele intimidatie. Ten tweede ontbreekt het soms aan bewijsmateriaal of is het bewijsmateriaal erg mager. Dit vormt ook een knelpunt in de afhandeling van meldingen. Gebrek aan bewijsmateriaal kan ertoe leiden dat de dader alles ontkent en de verhoudingen verder verslechteren. Ten derde noemen werkgevers dat zij het moeilijk vinden zowel dader als slachtoffer voldoende recht te doen en tot een goede oplossing te komen.

6.4 Reflecties van de onderzoekers

In dit onderzoek naar meldingen en schriftelijke klachten over seksuele intimidatie hebben we veel verhalen gehoord van slachtoffers van seksuele intimidatie. Die verhalen zijn soms schrijnend: wat hen is overkomen kan zeer ingrijpend en schadelijk zijn, slachtoffers voelden zich soms onvoldoende erkend in wat zij hebben meegemaakt of werden de dupe van hun melding. Zowel de seksuele intimidatie zelf als de opvolging daarvan door de werkgever kan slachtoffers erg schaden. We onderstrepen dan ook dat het van groot belang is om seksuele intimidatie op de werkvloer aan te pakken: wat niet normaal is, mag ook niet normaal gevonden worden. Dat

begint bij het bespreekbaar maken van dit onderwerp op de werkvloer. Een veilige werkplek voor iedereen zou in veel organisaties vaker onderwerp van gesprek mogen zijn.

Uit dit onderzoek maken we op dat er geen standaard is voor het afhandelen van meldingen en schriftelijke klachten die in alle situaties werkt. Wel kunnen we vaststellen dat er een aantal elementen zijn die de kans op een goede oplossing na een situatie van seksuele intimidatie vergroten.

- Ten eerste blijkt dat het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag en seksuele intimidatie in het bijzonder kan bijdragen aan het vergroten van de sociale veiligheid op de werkvloer. Door het onderwerp bespreekbaar te maken neemt de kennis en het bewustzijn over seksuele intimidatie toe. Daarbij is ook onze veronderstelling dat werknemers eerder melding zullen maken van seksuele intimidatie wanneer zij daarmee te maken krijgen.
- Ten tweede is het van belang om vroeg op de hoogte te raken van seksuele intimidatie op de werkvloer. Hoe eerder het tot een gesprek komt over ongewenst gedrag, hoe groter de kans dat het tot een goede oplossing voor beide partijen leidt. Een laagdrempelig meldpunt, zoals een binnen de organisatie bekende en zichtbare vertrouwenspersoon, kan daaraan bijdragen.³² Dat kan ook de leidinggevende zijn, die duidelijk maakt dit onderwerp van belang te vinden.
- Ten derde is van belang dat de werkgever de dader aanspreekt op het gedrag, en wel op zo'n manier dat het gedrag stopt. Het voeren van een goed gesprek met de dader is niet eenvoudig. Een deel van de werkgevers kan daar hulp bij gebruiken, bijvoorbeeld in de vorm van tools, advies en training. Ook een goed opgeleide vertrouwenspersoon kan mogelijk een rol spelen in het adviseren van de werkgever over hoe te handelen bij een melding van seksuele intimidatie.
- Ten vierde signaleren we dat bij een deel van de werkgevers vragen leven over het doen van klachtenonderzoek. Zij weten niet goed hoe zij dit aan moeten pakken. In het bijzonder vragen werkgevers zich af wat zij moeten doen als er geen of weinig bewijsmateriaal is.
- Ten slotte hebben we gesignaleerd dat de positie van slachtoffers na een melding soms zwak is: in diverse interviews is aan de orde gekomen dat uiteindelijk het slachtoffer aan het kortste eind trok na een melding van seksuele intimidatie. Dit roept vragen op over de bescherming van werknemers die melding maken van seksuele intimidatie.

³² Zie voor meer informatie over de vertrouwenspersoon: De Beleidsonderzoekers (2018) Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties. Onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen.

Bijlage 1: Overzicht van gerapporteerde daders van seksuele intimidatie

Tabel B1 Door wie bent u seksueel geïntimideerd op het werk? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Totaal
Mijn directe leidinggevende	14%
Een collega	57%
De directeur of andere bestuurder binnen mijn organisatie	9%
Een patiënt	16%
Een klant	16%
Een onderaannemer of samenwerkingspartner van buiten mijn organisatie	3%
Leveranciers, toeleveranciers, vertegenwoordigers of externe adviseurs	1%
Leerlingen of studenten	0%
Ouders van leerlingen	0%
Familie van patiënten, cliënten en bewoners	1%

Bijlage 2: Onderzoeksverantwoording

Voor dit onderzoek hebben twee enquêtes plaatsgevonden: een online enquête onder werknemers en een telefonische enquête onder werkgevers. De uitvoering van de enquêtes lag in handen van Mediad BV. Ook zijn interviews uitgevoerd met werkgevers, slachtoffers en vertrouwenspersonen. In deze bijlage geven we een toelichting op de dataverzameling die heeft plaatsgevonden.

Enquête werknemers

Om inzicht te krijgen in de klachtbereidheid van werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie op de werkvloer en hun ervaringen met de klachtafhandeling, is een digitale enquête uitgevoerd onder het panel van Panelclix. Uit dit panel is een representatieve steekproef van werknemers getrokken. De steekproef is getrokken naar leeftijd en geslacht. Een online enquête over seksuele intimidatie is ingevuld door 2.012 werknemers. De enquête onder werknemers is opgeschoond om de betrouwbaarheid van de resultaten te waarborgen. Daartoe is de consistentie van de antwoorden gecontroleerd. Wanneer belangrijke inconsistenties zijn vastgesteld, is desbetreffend record verwijderd uit de resultaten. De vragen 8, 12, 15 en 18 zijn gecontroleerd op inconsistenties. Ook heeft controle plaatsgevonden op de invultijd: wanneer die zeer kort was, is desbetreffend record verwijderd. Deze opschoning heeft geresulteerd in het verwijderen van 25 records uit de resultaten. Zodoende zijn de resultaten gebaseerd op een enquête onder 1.987 werknemers.

Dit aantal is te laag om representatieve uitspraken te kunnen doen over slachtoffers van seksuele intimidatie. Wel krijgen we op basis van deze enquête een goed beeld van de klachtbereidheid en ervaringen met de klachtafhandeling van slachtoffers.

De verdeling van de bruikbare respons naar leeftijd en geslacht was als volgt:

	Vrouw	Man	Totaal (N=1987)
18 - 25 jaar	6%	6%	13%
25 - 35 jaar	12%	12%	25%
35 - 45 jaar	11%	11%	22%
45 - 55 jaar	10%	10%	20%
55 jaar en ouder	10%	10%	20%
Totaal	50%	50%	100%

Enquête werkgevers

In een telefonische enquête zijn 318 werkgevers bevestigd over seksuele intimidatie binnen hun organisatie en de wijze waarop zij zijn omgegaan met klachten over seksuele intimidatie. De steekproef is gestratificeerd getrokken naar sector en grootteklasse, om een zo representatief

mogelijk onderzoek te kunnen doen. De groep bedrijven met minder dan 5 werknemers is in die steekproef buiten beschouwing gelaten. De steekproef is getrokken uit het LISA-bestand. Bij de telefonische enquête is steeds gevraagd om te spreken met iemand die verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden en/of personeelszaken (een manager van P&O of HR of de eigenaar/directeur).

Tabel B1 respons naar sector en grootteklasse

	5 t/m 19 werknemers	20 t/m 99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal (N=318)
Landbouw en visserij	1	0	0	1
Industrie (onder andere voeding, textiel, kleding, aardolie, metaal, machine, elektrische apparaten, autoproductie)	9	6	34	49
Bouwnijverheid	2	1	0	3
Groot- en detailhandel (onder andere warenhuizen, supermarkten, autohandel)	13	10	26	49
Horeca / logies-, maaltijd en drankverstrekking	1	1	4	6
Vervoer en opslag (openbaar vervoer, zeevaart, luchtvaart, spoorwegen, bus, logistiek, post, koeriers)	6	0	0	6
Informatie en communicatie	4	5	15	24
Financiële instellingen (onder andere banken, verzekeringen en pensioenen)	1	0	4	5
Verhuur van en handel in onroerend goed (makelaar)	0	0	1	1
Advisering, onderzoek en overig specialistische zakelijke dienstverlening (notaris, accountant, architect)	12	3	13	28
Verhuur van roerend goed en overig zakelijke dienstverlening (schoonmaak, uitzendbureau, beveiliging)	12	6	17	35
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0	0	12	12
Onderwijs	2	4	3	9
Gezondheids- en welzijnszorg (ziekenhuizen, verpleeg- of bejaardenhuizen, thuiszorg, kinderopvang, maatschappelijke dien	14	12	35	61
Cultuur, sport en recreatie	7	4	3	14
Overige dienstverlening (persoonlijke verzorging)	7	2	6	15

Doordat de steekproef gestratificeerd getrokken is op basis van de grootteklasse en sector hebben wij de observatie aan de hand van data van LISA teruggewogen naar sector en grootteklasse. LISA is ook het steekproefbestand waaruit de steekproef getrokken is. Er is een

telling gemaakt van alle bedrijven in Nederland waar betaald werk wordt verricht. Deze telling is gebruikt voor weging.

Tabel B2 Weegfactoren naar sector en grootteklasse

	5 t/m 19 werkne- mers	20 t/m 99 werkne- mers	100 of meer werkne- mers
Landbouw en visserij	11,30	0,00	0,00
Industrie (onder andere voeding, textiel, kleding, aardolie, metaal, machine, elektrische apparaten, autoproductie)	2,18	1,62	0,10
Bouwnijverheid	9,06	5,31	0,00
Groot- en detailhandel (onder andere warenhuizen, supermarkten, autohandel)	4,19	1,46	0,10
Horeca / logies-, maaltijd en drankverstreking	26,42	4,32	0,12
Vervoer en opslag (openbaar vervoer, zeevaart, luchtvaart, spoorwegen, bus, logistiek, post, koeriers)	1,56	0,00	0,00
Informatie en communicatie	2,54	0,78	0,05
Financiële instellingen (onder andere banken, verzekeringen en pensioenen)	5,00	0,00	0,09
Verhuur van en handel in onroerend goed (makelaar)	0,00	0,00	0,18
Advisering, onderzoek en overig specialistische zakelijke dienstverlening (notaris, accountant, architect)	2,06	2,08	0,09
Verhuur van roerend goed en overig zakelijke dienstverlening (schoonmaak, uitzendbureau, beveiliging)	1,06	1,00	0,13
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	0,00	0,00	0,08
Onderwijs	1,52	0,43	0,61
Gezondheids- en welzijnszorg (ziekenhuizen, verpleeg- of bejaardenhuizen, thuiszorg, kinderopvang, maatschappelijke dien	1,54	0,35	0,06
Cultuur, sport en recreatie	0,84	0,40	0,09
Overige dienstverlening (persoonlijke verzorging)	1,10	0,67	0,04

De gewogen data zijn nadien gebruikt voor de kwantitatieve analyse.

Door de wegingsprocedure geeft de respons op de telefonische enquête een representatief beeld van de werkgevers in Nederland. De omvang van de steekproef was echter beperkt. Dit betekent dat de marge op de resultaten met een betrouwbaarheid van ongeveer 95% uitkomt op 5%, voor arbeidsorganisaties met vijf werknemers of meer. Met andere woorden wanneer uit het onderzoek blijkt dat 40% van de bedrijven zegt een vertrouwenspersoon te hebben (fictief getal) dat met een kans van 90% dit getal in de populatie Nederlandse werkgevers tussen de 35 en 45% ligt.

Interviews

Aanvullend hebben enkele interviews plaatsgevonden met betrokkenen: slachtoffers, werkgevers en werknemers.

We hebben acht werknemers geïnterviewd die slachtoffer zijn geworden van seksuele intimidatie. De slachtoffers die we hebben gesproken zijn geworven via de enquête, via ons persoonlijke netwerk, via de vertrouwenspersonen die we hebben gesproken (zie hieronder) en mensen hebben zichzelf aangemeld na een oproep op LinkedIn. De oproep is veel gedeeld door mensen uit ons netwerk. Door de wijze van werving hebben we geen representatieve groep werknemers gesproken, immers slachtoffers hebben zichzelf aangemeld. Het betreft slachtoffers die over de intimidatie wilden en konden praten. Wij wisten na aanmelding niet meer dan dat mensen te maken hadden gehad met seksuele intimidatie. We hebben geen nadere selectie toegepast, maar we zijn in gesprek gegaan met alle slachtoffers die geïnterviewd wilden worden.

Daarnaast hebben we twee werkgevers gesproken over hun ervaringen met meldingen en klachten over seksuele intimidatie. De werkgevers zijn geworven via ons persoonlijk netwerk en via LinkedIn.

Tot slot hebben we zes vertrouwenspersonen geïnterviewd om meer zicht te krijgen op zowel het werknemers- als het werkgeversperspectief. De vertrouwenspersonen zijn geworven via de LVV (de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen) en hebben zich spontaan aangemeld na onze oproep op LinkedIn.

De Beleidsonderzoekers

Schipholweg 103
2316 XC Leiden

071 566 59 47
info@beleidsonderzoekers.nl