

GEWELD OP HET WERK, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG

**SYNTHESE VAN HET ONDERZOEK OVER
DE KENMERKEN EN DE GEVOLGEN VOOR DE
MANNELIJKE EN VROUWELIJKE WERKNEMERS**

April 2003

Onderzoek gerealiseerd door het
Département des sciences politiques et sociales van de
Université catholique de Louvain met de medewerking van het
LUCAS-Centrum van de Katholieke Universiteit Leuven.
Het onderzoeksproject is er gekomen op initiatief van de
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van
de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Dit onderzoek werd
gerealiseerd met de steun van
de Europese Unie -
Europees Sociaal Fonds



Deze publicatie is gratis te verkrijgen:

- Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- Door rechtstreekse bestelling op de website van de FOD: <http://www.meta.fgov.be>
- Schriftelijk bij de:
Cel Publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Belliardstraat 51
1040 BRUSSEL
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publi@meta.fgov.be

Deze publicatie is ook raadpleegbaar op de website van de FOD:
<http://www.meta.fgov.be>

Cette publication peut être également obtenue en français.

Volledige of gedeeltelijke verveelvoudiging van de teksten uit deze publicatie mag alleen met bronvermelding.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 1 april 2003

Redactie: Ada GARCIA (UCL), Catherine HUE (UCL), Sybille OPDEBEECK (KUL), Joeri VAN LOOY (KUL).
Met de medewerking van: Alexandra DE TROZ, Isabelle DUMONT (GSW-CeFeSoc), Emalaf SEMEREAB, Serge VAN DIEST (GSW-CeFeSoc).

Coördinatie: Directie van de communicatie

Omslag en grafische leiding: Hilde Vandekerckhove

Lay-out: Sylvie Peeters

Foto's binnenbladzijden: Eric Audras, Patrick Sheándell O'Carroll

Druk: Joh. Enschedé - Van Muysewinkel

Verspreiding: Cel Publicaties

Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2003/1205/22

M/V

Met de vermeldingen "werknemer", "werkgever", "deskundige" en "adviseur" wordt in deze publicatie verwezen naar personen van beide geslachten.

VOORWOORD

Wat is geweld op het werk? Hoe dit fenomeen op de werkplek identificeren? Wie zijn de daders en wie de slachtoffers van geweld op het werk? Welke zijn de risicofactoren en de omstandigheden van geweld op het werk? Welke zijn de strategieën van de slachtoffers en de reacties van de omgeving tegenover geweld op het werk? Welke zijn de gevolgen voor het welzijn van de werknemers van geweld op het werk?

Op basis van een onderzoek uitgevoerd tijdens het academiejaar 2001-2002 beoogt deze brochure een antwoord te geven op eventuele vragen die de werknemers zich stellen met betrekking tot de problematiek van geweld op het werk. Op basis van de resultaten van deze onderzoeken wenst deze brochure de werknemers bewust te maken van en in te lichten over de diverse kenmerken, risicofactoren en gevolgen van geweld op het werk.

INHOUD

VOORWOORD	3
INHOUD	5
INLEIDING	9
I. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	11
I.1 Waarover gaat het?	11
I.1.1 Geweld op het werk: definitie	11
I.1.2 Pesterijen op het werk: definitie	11
I.1.3 Ongewenst seksueel gedrag op het werk: definitie	11
I.2 Hoe een fenomeen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk identificeren?	12
I.2.1 Beschrijving van de gedragingen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk	12
A. Typologie van de feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk	12
B. Aard en frequentie van de feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk	13
I.2.2 Criteria van de gedragingen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag	15
A. Criteria van de gedragingen van pesterijen	15
B. Criteria van de gedragingen van ongewenst seksueel gedrag	15
I.3 Hoe treedt een fenomeen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op en hoe evolueert dit fenomeen?	16
I.3.1 Trigger-gebeurtenissen	16
I.3.2 Evolutie tot een proces van uitsluiting	16
I.4 Wie zijn de voornaamste daders van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag?	18
I.4.1 Hiërarchische positie van de daders van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag	18
A. Hiërarchische positie van de daders van pesterijen	18
B. Hiërarchische positie van de daders van ongewenst seksueel gedrag	18
I.4.2 Geslacht van de daders van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag	19
A. Geslacht van de daders van pesterijen	19
B. Geslacht van de daders van ongewenst seksueel gedrag	19
I.5 Wie zijn de slachtoffers van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag?	20
I.5.1 Persoonlijke eigenschappen van de slachtoffers van pesterijen	20
I.5.2 Persoonlijke eigenschappen van de slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag	20
2. Omvang en sociaal-professionele risicofactoren van geweld op het werk	21
2.1 Welke zijn de slachtofferpercentages van geweld op het werk in België?	21
2.2 Welke zijn de sociaal-professionele risicofactoren?	22
2.2.1 Sociaal-professionele risicofactoren van pesterijen	22
A. Het gewest van de werkplek	22

	B. Bedrijfssector	.22
	C. Bedrijfstak	.22
	D. Grootte van het bedrijf	.22
	E. Beroepspositie	.22
2.2.2	Sociaal-professionele risicofactoren van ongewenst seksueel gedrag	.22
	A. Anciënniteit	.22
	B. Grootte van het bedrijf	.23
	C. Type van de arbeidsovereenkomst	.23
3.	Omstandigheden van geweld op het werk	.25
3.1	Waarom treedt een fenomeen van geweld op het werk op?	.25
3.1.1	Omstandigheden verbonden aan de werksituatie	.25
	A. Problemen met betrekking tot het personeelsbeleid	.25
	B. Problemen met betrekking tot de werkorganisatie	.25
	C. Context van organisatieverandering	.25
	D. Beroepsstress en werkklimaat	.26
	E. Ongelijke lonen en gepolitiseerd werkverband	.26
3.1.2	Omstandigheden verbonden aan het slachtoffer	.26
	A. Persoonlijkheidskenmerken	.26
	B. Afwijking ten opzichte van de groepsnorm	.26
	C. Houdingen tegenover het werk	.26
	D. Beroepspositie	.26
	E. Verandering van beroepsmilieu	.27
	F. Gedragsuitingen die moeilijk worden aanvaard	.27
	G. Privé-omstandigheden	.27
3.1.3	Omstandigheden verbonden aan de dader	.27
	A. De pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag zijn geen alleenstaand feit vanwege de dader	.27
	B. Machtsmisbruik	.28
	C. Pathologische persoonlijkheid	.28
	D. Beroepspositie	.28
	E. Persoonlijkheidskenmerken	.28
	F. Persoonlijke omstandigheden	.28
	G. Gevoelens van jaloezie en afgunst	.28
	H. Nastreven van een doel	.28
	I. Gebrek aan vakbekwaamheid	.28
3.1.4	Omstandigheden verbonden aan het bestaan van een conflict	.29
3.2	Kan een alleenstaande omstandigheid aan de oorsprong liggen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag?	.29
4.	Strategieën van de slachtoffers en reacties van de omgeving tegenover geweld op het werk	.31
4.1	Welke zijn de strategieën die de slachtoffers aanwenden om situaties van geweld op het werk het hoofd te bieden?	.31
4.1.1	Emotiegerichte strategieën	.31
	A. Emotiegerichte strategieën in de vorm van denken	.32
	B. Emotiegerichte strategieën in de vorm van gedragingen	.32
4.1.2	Probleemgerichte strategieën	.32
	A. Probleemgerichte strategieën in de vorm van denken	.32
	B. Probleemgerichte strategieën in de vorm van gedragingen	.33
4.2	Hoe evolueren de strategieën die de slachtoffers aanwenden om situaties van geweld op het werk het hoofd te bieden?	.34
4.3	Welke zijn de reacties van de omgeving van het slachtoffer tegenover pesterijen en ongewenst seksueel gedrag?	.35
4.3.1	Reacties van de persoonlijke omgeving	.35
	A. Positieve reacties	.35
	B. Negatieve reacties	.35

C.	De persoonlijke omgeving ondergaat de gevolgen van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag	.35
D.	Het slachtoffer vermijdt met zijn omgeving over het probleem te praten	.35
E.	Een lid van de persoonlijke omgeving wenst tussen te komen om de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag te doen stoppen	.35
4.3.2	Reacties van de beroepsomgeving	.36
A.	Reacties van de collega's	.36
B.	Reacties van de hiërarchie	.36
5.	Gevolgen van geweld op het werk	.37
5.1	Welke zijn de gevolgen van geweld op het werk voor het privé-leven van de slachtoffers?	.38
5.1.1	Gevolgen voor de gezondheid	.38
A.	Fysieke gevolgen	.38
B.	Psychologische gevolgen	.38
5.1.2	Gevolgen voor de sociaal-economische levenssfeer	.39
A.	Relationele gevolgen	.39
B.	Financiële gevolgen	.39
5.2	Welke zijn de gevolgen van geweld op het werk voor het beroepsleven van de slachtoffers?	.39
5.2.1	Gevolgen voor het beroepsleven	.39
5.2.2	Gevolgen voor de tevredenheid op het werk	.40
6.	Kennis van de wetgeving en wat doen ingeval van geweld op het werk	.41
6.1	In welke mate zijn de werknemers op de hoogte van de bestaande wetgeving ter bestrijding van geweld op het werk?	.41
6.2	Wat doen ingeval van geweld op het werk?	.42
6.2.1	Actiemiddelen in de onderneming of instelling	.42
6.2.2	Actiemiddelen buiten de onderneming of instelling	.43
6.3	Om meer te weten	.45
CONCLUSIE		.47

INLEIDING

Sinds een tiental jaar wekt de problematiek van geweld op het werk in vele landen een groeiende belangstelling, zowel van de wetenschappelijke gemeenschap als van de media. In België werd in de loop van het academiejaar 2001-2002 een nationaal onderzoek uitgevoerd bij een steekproef van werknemers en werkneemsters in de drie gewesten van het land: Vlaanderen, Wallonië en Brussel. Dit onderzoek, met als titel « Pesten op het werk, kenmerken en gevolgen van pesterijen voor mannelijke en vrouwelijke werknemers », werd uitgevoerd op initiatief van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met de steun van het Europees Sociaal Fonds.

Dit nationaal onderzoek werd op basis van twee verschillende enquêtes gerealiseerd.

◆ *De eerste enquête beoogde de omvang van geweld op het werk in België te bepalen, in het bijzonder de fenomenen van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag en de risicofactoren die ermee gepaard gaan. Deze kwantitatieve enquête werd uitgevoerd op basis van een telefonische peiling bij een steekproef van 2000 personen die vooraf bij loting werd samengesteld.*

◆ *De tweede enquête beoogde het proces van geweld op het werk te analyseren en nauwkeurigere gegevens te verzamelen met betrekking tot de kenmerken van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Deze kwalitatieve enquête werd uitgevoerd op basis van een oproep tot getuigenissen. In Wallonië hebben 193 personen, en in Vlaanderen 197 personen, aangevaard een getuigenis van hun ervaring af te leggen aan enquêteurs die in dit opzicht speciaal werden opgeleid. De gegevens van deze getuigenissen werden verzameld teneinde de resultaten van de telefonische peiling te toetsen en te vervolledigen.*

Deze brochure bevat de resultaten van beide enquêtes. «Enquête door peiling» is het eerste (kwantitatieve) gedeelte van het onderzoek, en «enquête door getuigenissen» het tweede (kwalitatieve) gedeelte van het onderzoek. Bovendien werd bij de analyse van de resultaten en meer specifiek bij de analyse van de gegevens van de enquête door getuigenissen, een bijzondere aandacht verleend aan de reacties van de mannen en de vrouwen. Alle gegevens die tijdens dit onderzoek werden verzameld zijn erop gericht de werknemers, ongeacht zij door deze problematiek worden getroffen of niet, informatie te verstrekken en middelen te bieden die een bijdrage kunnen leveren aan de strijd tegen de verschillende vormen van geweld op het werk.

Dit nationaal onderzoek werd gerealiseerd door de Université Catholique de Louvain onder leiding van Ada GARCIA. Voor het kwalitatieve luik (enquête door getuigenissen) van het onderzoek in het Vlaamse Gewest werd een samenwerking aangegaan met een onderzoeksteam van het LUCAS-centrum van de Katholieke Universiteit Leuven onder leiding van Sybille OPDEBEECK.

1. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

1.1 Waarover gaat het?

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk bepaalt wat moet worden verstaan onder geweld op het werk, pesterijen op het werk en ongewenst seksueel gedrag op het werk⁽¹⁾.

1.1.1 Geweld op het werk: definitie

Onder geweld op het werk wordt verstaan elke feitelijkheid waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk⁽²⁾.

1.1.2 Pesterijen op het werk: definitie

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer (of een andere persoon op wie de wet van toepassing is) bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd⁽³⁾.

1.1.3 Ongewenst seksueel gedrag op het werk: definitie

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk moet worden verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk⁽⁴⁾.

(1) De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg stelt gratis een juridische toelichting bij de wet ter beschikking: "**De bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk - juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002**"; om deze publicatie te verkrijgen: zie p. 45.

(2) Artikel 32ter, lid 1, 1^o van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

(3) Artikel 32ter, lid 1, 2^o van de wet van 11 juni 2002.

(4) Artikel 32ter, lid 1, 3^o van de wet van 11 juni 2002.

1.2 Hoe een fenomeen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk identificeren?

Om een problematiek van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk te identificeren dienen twee vragen te worden gesteld:

- Welke zijn de gedragingen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk?
- Welke zijn de criteria die het bestaan van een problematiek van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk bepalen?

1.2.1 Beschrijving van de gedragingen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk

A. Typologie van de feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag

De gedragingen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag die tijdens de getuigenissen werden geïnventariseerd zijn talrijk en gevarieerd. Twee grote vormen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag werden onderscheiden:

- Feiten van geweld gericht op het werk, onderverdeeld in vijf categorieën.
- Feiten van geweld gericht op de persoon, onderverdeeld in vier categorieën.

FEITEN VAN GEWELD GERICHT OP HET WERK:

A. Beoordeling van het werk

1. Onterechte en overdreven kritiek op het werk
2. Negatieve beoordeling van het werk, dienstnota's
3. Excessief toezicht op het werk
4. Excessief medisch toezicht

B. Taakverdeling

1. Intrekken van werkopdrachten
2. Werkoverlast
3. Afwezigheid van werk
4. Vermenigvuldiging van verschillende / nieuwe taken
5. Taken die niet met de bevoegdheden of met de gezondheidstoestand van het slachtoffer overeenstemmen
6. Nutteloze of absurde taken

C. Beheer van het carrièreverloop van het personeel

1. Chantage op de betrekking, op een promotie, op een overplaatsing
2. Gedwongen overplaatsing
3. Intrekken of wijzigen van de toewijzing van werkinstrumenten (bureau, fax, computer, telefoon...)
4. Discriminatie met betrekking tot de vakantie, tot het werkrooster, tot een opleidingsaanvraag
5. Verbale aansporing tot ontslag

D. Communicatie op het werk

1. Vervormen of achterhouden van informatie noodzakelijk voor de uitvoering van het werk, sabotage van het werk
2. Het slachtoffer in bijzijn van derden in zijn werk in diskrediet brengen

E. Strafbaar gedrag

1. Inbreuken op het arbeidsrecht (intrekken van eindejaarspremies, van het vakantiegeld of wettelijk verlof, vermenigvuldiging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur...)
2. Diefstal van werkdocumenten

FEITEN VAN GEWELD GERICHT OP DE PERSOON:

A. Verbaal geweld

1. Inmenging in het privé-leven (stellen van indiscrete vragen, afluisteren van telefoongesprekken, lezen van e-mails, het slachtoffer thuis met telefonische oproepen of aangetekende brieven overstelpen...)
2. Kritiek op het privé-leven van het slachtoffer
3. Verbaal getreiter, schreeuwen op het slachtoffer
4. Woorden die de waardigheid van de persoon aantasten (spotten, misplaatste humor, racisme, seksisme, bijnaam...)
5. Het slachtoffer in bijzijn van derden in diskrediet brengen
6. Weigeren met het slachtoffer samen te werken
7. Manipulatie van verbale communicatie (ontkenning van een verbale onderlinge overeenkomst, leugens, wisselende of vage uitspraken, affectieve chantage, manipulatie van gevoelens...)
8. Andere werknemers verbieden het slachtoffer aan te spreken
9. Laster, ongegronde beschuldigingen

B. Fysiek geweld

1. Agressieve gedragingen (de deur dichtslaan, met de vuist op de tafel slaan...)
2. Bedreigingen van fysiek geweld
3. Fysiek geweld (opzij duwen, spuwen, voor de voet lopen, molesteren...)
4. Beschadiging / overhoop gooien van het werk materiaal of persoonlijke bezittingen van het slachtoffer
5. Achtervolging / stalking (het slachtoffer op straat volgen, bij hem/haar thuis bespieden...)
6. Geldafpersing onder fysieke bedreiging
7. Ongezonde werkomstandigheden (herhaalde blootstelling zonder aflossing van het slachtoffer aan gevaarlijke producten, herhaalde hantering van te zware voorwerpen...)

C. Seksueel geweld

1. Seksueel geweld zonder fysiek contact (toenaderingspogingen, zinspelingen of opmerkingen met een seksuele connotatie, het slachtoffer met de ogen uitkleiden...)
2. Seksueel geweld met fysiek contact (lichte aanrakingen, opzettelijk fysiek contact, seksuele aanrakingen...)

D. Gedragsgeweld


1. Plagerijen, kleingeestigheden (de verwarming afsluiten, voorwerpen verbergen...)
2. Beledigend gedrag (de rug toekeren, weigeren te groeten, weigeren de hand te drukken, de schouders ophalen, de ogen ten hemel heffen...)

B. Aard en frequentie van de feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag

De feiten die door de respondenten tijdens de enquête per peiling werden gemeld zijn voor 84% gevallen van gemengde aard (feiten gericht op het werk en feiten gericht op de persoon).

Onder de feiten gericht op het werk:

- Vermelden 77% van de respondenten feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag betreffende de beoordeling van hun werk. Dit betekent dat meer dan 3/4 van de respondenten met betrekking tot de kwaliteit van hun werk het voorwerp van onrechtmatige kritiek zijn geweest.
- Maken 61% van de respondenten gewag van feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag met betrekking tot de taakverdeling.

- 
- Worden een gebrekkig beleid van het carrièreverloop van het personeel en een slecht communicatiebeheer door 59% van de respondenten als feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag gemeld.
 - Beweren 28% van de respondenten het slachtoffer te zijn geweest van strafbaar gedrag.

Onder de feiten gericht op de persoon:

- Beweren 91% van de respondenten het slachtoffer te zijn geweest van verbale agressie op het werk. Dit soort geweld kan de vorm aannemen van het aanslaan van een onaanvaardbare toon of van discriminerende en zelfs beleedigende uitspraken. Het kan eveneens meer arglistige praktijken betreffen zoals het verspreiden van geruchten en laster.
- Beweren 40% van de respondenten het slachtoffer te zijn geweest van gedragsgeweld. Deze vorm van geweld kenmerkt zich hoofdzakelijk door niet-verbaal gedrag maar zonder dat direct fysiek geweld op de persoon wordt gepleegd.
- Beweren 28% van de respondenten aan fysiek geweld blootgesteld te zijn geweest.
- Beweren 7% van de respondenten het slachtoffer te zijn geweest van seksueel geweld. Seksueel geweld kenmerkt zich door fysieke uitingen (lichte aanrakingen, seksuele aanrakingen, verkrachting...), door verbale uitingen (aansporingen, suggestieve of misplaatste opmerkingen, vragen over het seksuele leven...) en/of door niet-verbale uitingen (lonken, exhibitionisme, pornografie...).

Mannen en vrouwen zijn zonder onderscheid het slachtoffer geweest van de voormelde gedragingen van geweld op het werk, met uitzondering van seksueel geweld waar opmerkelijk meer vrouwen dan mannen feitelijkheden hebben gemeld.



1.2.2 Criteria van de gedragingen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag

De identificatie van een problematiek van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk vereist behalve de aanwezigheid van een feitelijkheid of feitelijkheden, de aanwezigheid van bepaalde criteria⁽⁵⁾:

A. Criteria van de gedragingen van pesterijen

Om een gedrag als een feit van pesterijen te identificeren dienen vier criteria aanwezig te zijn:

◆ De gedragingen dienen onrechtmatig te zijn

Onder onrechtmatige gedragingen wordt verstaan een afwijking van de doelgerichtheid van het werk. Bijvoorbeeld: een manifeste weigering tot communicatie, kwaadwillige kritiek betreffende het werk, grove en beledigende woorden en gedragingen... Er is evenwel geen sprake van onrechtmatig gedrag wanneer de werkgever van zijn werknemers eist dat taken worden uitgevoerd die hen in het kader van hun functie toevallen.

◆ De gedragingen dienen van terugkerende aard te zijn

Bepaalde gedragingen kunnen, wanneer apart beschouwd, onschuldig lijken. Bijvoorbeeld, een onaangename en zelfs beledigende opmerking in een opwelling van zenuwachtigheid is onbeduidend. Indien deze onaangename opmerking met betrekking tot de kwaliteit van het werk evenwel van dag tot dag wordt herhaald is er sprake van pesterijen.

◆ De gedragingen dienen « tot doel of gevolg te hebben:

- de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon aan te tasten;
- zijn betrekking in gevaar in gevaar te brengen;
- of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren».

De werknemers kunnen dus niet langer het argument aanvoeren dat zij geen idee hadden dat bepaalde gedragingen laakbaar zijn of dat zij niet opzettelijk hebben gehandeld met de bedoeling anderen geweld aan te doen.

◆ De gedragingen dienen plaats te vinden tijdens de uitvoering van het werk
Feitelikheden die buiten de uitvoering van het werk worden gepleegd worden niet in aanmerking genomen. Daarentegen wordt elke feitelijkheid die buiten de werkplek maar tijdens de uitvoering van het werk wordt gepleegd, wel in aanmerking genomen. Bijgevolg is de wet eveneens op alle mobiele werknemers van toepassing (medische vertegenwoordigers, handelsvertegenwoordigers).

B. Criteria van de gedragingen van ongewenst seksueel gedrag

Elk gedrag met een seksuele connotatie wordt als ongewenst seksueel gedrag gekenschetst:

- ◆ Wanneer dit gedrag ongewenst, misplaatst en beledigend is voor de persoon die er het voorwerp van is.
- ◆ Wanneer dit gedrag expliciet of impliciet wordt aangewend als basis voor een beslissing die de rechten van een werknemer aantast in termen van betrekking, promotiekansen, loon, beroepsopleiding of elke andere beslissing met betrekking tot het werk (chantage op de betrekking of op promotiekansen).
- ◆ Wanneer dit gedrag een bedreigende, vijandige, of vernederende omgeving creëert ten opzichte van de persoon die er het voorwerp van is.

(5) CORDIER, J.-P., Toelichting bij de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, 2002.

1.3 Hoe treedt een fenomeen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op en hoe evolueert dit fenomeen?

Een fenomeen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag vindt vaak zijn oorsprong in een verkeerde aanpak van een gebeurtenis in een bepaalde werksituatie. Eens het fenomeen van pesterijen en/of ongewenst seksueel op gang gebracht kan het ontaarden (indien niemand ingrijpt om de gedragingen van geweld te stoppen) in een proces van geleidelijke uitsluiting van de arbeidsmarkt.

1.3.1 Trigger-gebeurtenissen

De gegevens die tijdens de enquête per getuigenissen werden verzameld brengen talrijke trigger-gebeurtenissen aan het licht. Onder stimulerende gebeurtenis wordt verstaan een feit op het werk waardoor een proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag optreedt.

De vier trigger-gebeurtenissen die zowel door de mannen als de vrouwen het meest worden aangehaald zijn:

- het bekleden van een nieuwe betrekking of een nieuwe functie,
- de aanwerving van een nieuwe hiërarchische superieur,
- de aanklacht door het slachtoffer van bedrijfsfouten of malversaties, en
- een conflict met betrekking tot de arbeidsorganisatie.

In tegenstelling tot de mannen melden de vrouwen vijf specifiek vrouwelijke trigger-gebeurtenissen:

- de weigering voor ongewenst seksueel gedrag te zwichten,
- de werktijdverkorting voor de kinderopvang of wegens familiale redenen,
- de bekendmaking van een zwangerschap,
- de werkhervatting na een zwangerschapsverlof, en
- het afwijzen van toenaderingspogingen van een hiërarchisch superieur.

Een andere stimulerende gebeurtenis die uitsluitend door de vrouwen wordt gemeld is de aanwerving van een nieuwe collega.

1.3.2 Evolutie tot een proces van uitsluiting

Wanneer dergelijke gebeurtenissen en wijzigingen op het werk niet of verkeerd worden aangepakt, kunnen deze tot pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag evolueren. Het voorbeeld hierna illustreert hoe de komst van een nieuwe collega in pesterijen kan ontaarden.

Pascaline werkt reeds sinds enkele jaren als secretaresse in een bedrijf wanneer Aurélie wordt aangeworven. Uiteraard wordt Pascaline belast de nieuwe werkneemster « op de hoogte te brengen ». Maar al heel snel krijgt Aurélie overwicht op Pascaline, slaat haar raadgevingen in de wind en bejegt haar « uit de hoogte ». Zij delen hetzelfde bureau, dezelfde computer, dezelfde agenda en hebben dezelfde taken. In de afwezigheid van Pascaline maakt Aurélie opmerkingen tegen het diensthoofd, saboteert de computer, verbergt de agenda. Pascaline staat weerloos tegenover de uitbarstingen, beledigende opmerkingen, soms op een onaanvaardbare toon, in bijzijn van de klanten. Geleidelijk aan gaat haar fysieke en mentale gezondheid eronder lijden en Pascaline vertrekt op ziekteverlof. Ondanks de stappen die zij heeft ondernomen om in het gelijk te worden gesteld, wordt zij bij haar werknemer in diskrediet gebracht en ontslagen.

In dit voorbeeld, zoals in vele andere voorbeelden, lijkt de wijziging een risicofactor te vertegenwoordigen en het optreden van een proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in de hand te werken. Deze stimulerende

gebeurtenis, a priori onschuldig, heeft in dit geval geleid tot de uitsluiting van de arbeidsmarkt van het slachtoffer. De overgang van een stimulerende gebeurtenis tot de uitsluiting van de arbeidsmarkt verloopt meestal, indien niemand optreedt om een einde te maken aan de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag, in vier opeenvolgende stadiums⁽⁶⁾:



In stadium 1 wordt de stimulerende gebeurtenis gewoonlijk gevolgd door kleine gerichte aanvallen die in dit stadium van het proces moeilijk te herkennen zijn.

In stadium 2 herhalen zich de gedragingen van geweld die reeds in het vorige stadium aanwezig zijn.

Tegenover dergelijk gedrag neemt het slachtoffer een defensieve houding aan en maakt fouten in de uitvoering van zijn/haar werk.

In stadium 3 treedt de personeelsdirectie vaak te laat en ten nadele van het slachtoffer op. In vele gevallen staat de directie machteloos en hulpeloos tegenover de ernst van de situatie. Daarom is het eenvoudiger de verantwoordelijkheid van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag op het slachtoffer te schuiven, omdat in dit stadium de defensieve reacties van het slachtoffer vaak een storende werking hebben op zijn/haar omgeving. Ten einde raad wordt het slachtoffer hinderlijk en wordt geleidelijk aan door zijn/haar werkomgeving verstoten.

In stadium 4 wordt het slachtoffer van de arbeidsmarkt uitgesloten. Deze uitsluiting uit zich onder meer door het op non-actief stellen, door opeenvolgende overplaatsingen naar verschillende arbeidsposten, door arbeidsongeschiktheid, door ontslag en zelfs door de opname in een psychiatrische instelling. Soms komt het zover dat slachtoffers die in dit stadium geraken besluiten hun loopbaan vroegtijdig te beëindigen omdat het gedrag dat zij hebben moeten verduren zowel op hun gezondheid als op hun loopbaan sporen achterlaat.

Deze vier stadiums stemmen met een volledig proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag overeen. In het verloop van de stadiums kan een verergering van de werksituatie worden vastgesteld. Daarom is het belangrijk pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in een zo vroeg mogelijk stadium te herkennen en op te treden teneinde de ontwaarding ervan in de meest ernstige situaties te voorkomen.

(6) Leymann, Heinz, **Mobbing. La persécution au travail**, Editions du Seuil, Parijs, 1996.

1.4 Wie zijn de voornaamste daders van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag?

Iedereen kan de dader zijn van feiten van geweld op het werk. Sommige personen kunnen de anderen opzettelijk geweld aandoen terwijl andere personen zich niet bewust zijn dat zij de anderen geweld aandoen. Niettemin, ieder die zich thans aan dergelijke, al dan niet opzettelijke, gedragingen van geweld schuldig maakt, weet of dient te weten, dat deze gedragingen voortaan laakbaar zijn.

1.4.1 Hiërarchische positie van de daders van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag

De dader van gedragingen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag kan een hiërarchische superieur zijn, een ondergeschikte, een collega en/of een derde extern aan het bedrijf.

Wanneer de pesterijen uitgaan van één of meerdere:

- hiërarchische superieuren, dan spreekt men van verticaal pestgedrag;
- ondergeschikten, dan spreekt men van verticaal stijgend pestgedrag;
- collega's spreekt, dan men van horizontaal pestgedrag;
- derden extern aan de onderneming, dan spreekt men van lateraal pestgedrag (tot op heden zijn met betrekking tot deze vorm van geweld geen statistische gegevens beschikbaar).

Bepaalde situaties van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag gepleegd door één of meerdere personen van eenzelfde hiërarchische positie kunnen tot gemengde pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag leiden. Bijvoorbeeld, een proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag kan door een collega (horizontaal pestgedrag) worden ingezet en vervolgens zowel van deze collega als van een hiërarchisch superieur uitgaan (gemengd pestgedrag, te weten een combinatie van horizontaal en verticaal dalend pestgedrag).

Met betrekking tot het aantal daders van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag maken de respondenten gewag van een getal dat schommelt tussen 1 en 10. Zij duiden een « hoofddader » aan die door een aantal « medeplichtigen » wordt bijgestaan.

A. Hiërarchische positie van de daders van pesterijen

De gegevens verzameld tijdens de enquête per peiling wijzen uit dat:

- in 48% van de gevallen de pesterijen van de hiërarchische superieur uitgaan (verticaal dalend pesterijen);
- in 29% van de gevallen de pesterijen van een collega uitgaan (horizontale pesterijen);
- in 7% van de gevallen de pesterijen van een ondergeschikte uitgaan (verticaal stijgende pesterijen);
- in 16% van de gevallen de pesterijen van personen van een verschillende hiërarchische positie uitgaan (gemengde pesterijen).

Anders gezegd, hieruit blijkt dat verticaal dalende pesterijen de meest voorkomende vorm van pesterijen op het werk is. Dit fenomeen lijkt dus in het bijzonder in verband te staan met de machtsverhoudingen die zich op het werk ontwikkelen.

B. Hiërarchische positie van de daders van ongewenst seksueel gedrag

De resultaten van de enquête per peiling wijzen uit dat feiten van ongewenst seksueel gedrag zonder onderscheid zowel van hiërarchische superieuren als van collega's uitgaan. Net zoals voor pesterijen ligt het percentage van slachtoffers die ongewenst seksueel gedrag door een ondergeschikte melden bijzonder laag (5%).

1.4.2 Geslacht van de daders van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag

A. Geslacht van de daders van pesterijen

- In 63% van de gevallen worden de mannen zowel door de mannelijke als vrouwelijke slachtoffers als de daders van de pesterijen aangewezen.
- In 22% van de gevallen worden de vrouwen zowel door de mannelijke als vrouwelijke slachtoffers als de daders van de pesterijen aangewezen.
- In 14% van de gevallen worden de twee geslachten zowel door de mannelijke als vrouwelijke slachtoffers als de daders van de pesterijen aangewezen.

De mannelijke slachtoffers worden opmerkelijk meer door mannen (81%) dan door vrouwen (9%) gepest. In 10% van de gevallen worden de mannelijke slachtoffers door personen van beide geslachten gepest.

De vrouwelijke slachtoffers worden meer door mannen (43%) dan door vrouwen (38%) gepest. In 19% van de gevallen worden de vrouwelijke slachtoffers door personen van beide geslachten gepest.

Wanneer de vermeende dader een man is, is het slachtoffer meestal een man. Net zoals bij de mannen hebben de vrouwelijke daders het meer op de vrouwen dan op de mannen gemunt.

B. Geslacht van de daders van ongewenst seksueel gedrag

De mannen en de vrouwen zijn grotendeels het slachtoffer van mannelijke daders wat meer dan driekwart van de beschreven situaties vertegenwoordigt (78%, rekening houdend met de personen die meerdere daders van verschillend geslacht hebben aangewezen).

Wanneer de vermeende dader een vrouw is, is meestal ook het slachtoffer een vrouw zoals dat voor pesterijen het geval is. De gevallen waarbij een man het mikpunt is van ongewenst seksueel gedrag vanwege een vrouw komen zelden voor.



1.5 Wie zijn de slachtoffers van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag?

Iedereen kan het slachtoffer worden van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag. Een jobstudent, een uitzendkracht of nog een handelsvertegenwoordiger kan bij de uitvoering van zijn/haar werk aan een problematiek van pesterijen en/of ongewenst gedrag worden blootgesteld. De enquête per peiling wijst evenwel op verschillende risicofactoren verbonden aan de persoonlijke eigenschappen van het slachtoffer.

1.5.1 Persoonlijke eigenschappen van de slachtoffers van pesterijen

Uit de resultaten van de enquête per peiling blijkt, behalve het woongewest, geen enkele persoonlijke eigenschap aan de problematiek van pesterijen op het werk verbonden te zijn. Wat betekent dat geen enkele eigenschap zoals leeftijd, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, ouderlijk statuut of opleidingsniveau een persoon vatbaarder maakt voor pesterijen op het werk.

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat het woongewest de variabele is die een persoon vatbaarder maakt voor pesterijen op het werk. Personen die in Wallonië (16%) en in Brussel (18%) wonen klagen opmerkelijk vaker over pesterijen op het werk dan personen die in Vlaanderen (8%) wonen. De verzamelde gegevens bevestigen dat mensen die in Brussel wonen tweeënhalf maal meer kans lopen aan een situatie van pesterijen te worden blootgesteld dan mensen die in het noordelijke landsgedeelte wonen.

1.5.2 Persoonlijke eigenschappen van de slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag

In tegenstelling tot pesterijen blijkt uit de gegevens verzameld tijdens de enquête door peiling dat het geslacht, de leeftijd en de burgerlijke staat een persoon vatbaarder maken in het kader van zijn beroepsactiviteit aan ongewenst seksueel gedrag te worden blootgesteld. Personen jonger dan 40 jaar, van het vrouwelijke geslacht en/of alleenwonend hebben opmerkelijk meer feiten van ongewenst seksueel gedrag gemeld. Hoewel het fenomeen van ongewenst seksueel gedrag in alle leeftijdscategorieën aanwezig is, worden de werknemers jonger dan 40 jaar er vaker aan blootgesteld. Overigens lopen de vrouwen twee maal meer kans dan de mannen in het kader van hun werk het slachtoffer te worden van gedragingen van ongewenst seksueel gedrag. Alleenstaanden lopen in vergelijking met personen die samenleven, eveneens twee maal meer kans in het kader van hun beroepsactiviteit aan ongewenst seksueel gedrag te worden blootgesteld.

De andere persoonlijke eigenschappen zoals de nationaliteit, het opleidingsniveau, het woongewest en het ouderlijk statuut lijken een persoon niet vatbaarder te maken het slachtoffer te worden van ongewenst seksueel gedrag.

2. Omvang en sociaal-professionele risicofactoren van geweld op het werk

2.1 Welke zijn de slachtofferpercentages van geweld op het werk in België?

De enquête door peiling uitgevoerd bij een representatieve steekproef van de actieve bevolking in België heeft kunnen aantonen dat de fenomenen van geweld op het werk zoals pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en fysiek geweld een realiteit zijn in het bedrijfsleven van het land.

Van de personen die aanvaard hebben aan de enquête deel te nemen:

- verklaarden 11,5% zich slachtoffer te hebben gevoeld van ten minste één feit van pesterijen;
- verklaarden 8% het slachtoffer te zijn geweest van ongewenst seksueel gedrag; en
- verklaarden 3,5% het slachtoffer te zijn geweest van fysiek geweld.

2.2 Welke zijn de sociaal-professionele risicofactoren?

2.2.1 Sociaal-professionele risicofactoren van pesterijen

De resultatenanalyse van de enquête per peiling heeft behalve de persoonlijke risicofactoren (cf. punt 1.5.1), vijf sociaal-professionele risicofactoren van pesterijen onderscheiden: het gewest van de werkplek, de bedrijfssector, de bedrijfstak, de grootte van het bedrijf en de beroepspositie.

A. Het gewest van de werkplek

De personen die in Brussel (14,5%) en in Wallonië (16%) werken melden vaker feiten van pesterijen op het werk dan personen die in het Vlaanderen (8%) werken. Dit wil zeggen dat werken in het Vlaamse Gewest een beschermende factor tegen pesterijen lijkt te zijn.

B. Bedrijfssector

De personen die verklaard hebben het slachtoffer te zijn geweest van pesterijen zijn in de overheidssector (17%) opmerkelijk meer aan deze problematiek blootgesteld dan in de privé-sector (9%). De werknemers in de overheidssector lopen twee maal meer kans in het kader van hun beroepsactiviteit aan een situatie van pesterijen te worden blootgesteld dan de werknemers in de privé-sector.

C. Bedrijfstak

De overheidsdiensten vertonen het grootste aantal slachtoffers van pesterijen (23%), gevolgd door het onderwijs (15%), de banken en verzekeringsmaatschappijen (15%), en de vervoersector (12,5%).

D. Grootte van het bedrijf

De grootte van het bedrijf is opmerkelijk verbonden aan het percentage van slachtoffers van pesterijen. Hoe groter het bedrijf hoe groter het risico voor een werknemer aan een situatie van pesterijen te worden blootgesteld. De slachtofferpercentages in functie van de grootte van het bedrijf zijn als volgt:

- 8% in bedrijven die minder dan 50 personen tewerkstellen;
- 15% in bedrijven die tussen 50 en 500 personen tewerkstellen
- 18% in bedrijven die meer dan 500 personen tewerkstellen

De werknemers in bedrijven van meer dan 500 personen lopen in de uitoefening van hun beroepsactiviteit twee maal meer kans aan een situatie van pesterijen te worden blootgesteld dan de werknemers in bedrijven van minder dan 50 personen.

E. Beroepspositie

Onder de loontrekkers zijn de bedienden (15%) meer dan de arbeiders (9%) aan pesterijen blootgesteld. Daarentegen komt het veel minder voor dat zelfstandigen en personen die een vrij beroep uitoefenen verklaren het slachtoffer van pesterijen te zijn (4%).

2.2.2 Sociaal-professionele risicofactoren van ongewenst seksueel gedrag

De analyse van de verzamelde gegevens heeft behalve de persoonlijke risicofactoren (cf. punt 1.5.2), drie sociaal-professionele risicofactoren van ongewenst seksueel gedrag onderscheiden: de anciënniteit, de grootte van het bedrijf en het type van de arbeidsovereenkomst.

A. Anciënniteit

De personen met een anciënniteit van minder dan 5 jaar lopen vrijwel drie maal meer kans aan ongewenst seksueel gedrag te worden blootgesteld dan de personen met een anciënniteit van meer dan 21 jaar.

B. Grootte van het bedrijf

De bedrijven die meer dan 50 personen tewerkstellen (11%) lijken een groter risicomilieu van ongewenst seksueel gedrag te zijn in vergelijking met de bedrijven die minder dan 50 personen tewerkstellen (6%).

C. Type van de arbeidsovereenkomst

De personen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur (14%) zijn meer blootgesteld aan ongewenst seksueel gedrag dan de personen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (8%).

3. Omstandigheden van geweld op het werk

3.1 — Waarom treedt een fenomeen van geweld op het werk op?

De oorzaken die aan de oorsprong liggen van een fenomeen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag zijn talrijk en complex. Op basis van de getuigenissen die tijdens de nationale enquête werden verzameld, werden stimulerende elementen geïdentificeerd (cf. punt 1.3.1) evenals vier groepen van omstandigheden die aan de oorsprong kunnen liggen van de problematiek van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: de omstandigheden verbonden aan de arbeidssituatie, de omstandigheden verbonden aan het slachtoffer, de omstandigheden verbonden aan de dader en de omstandigheden verbonden aan het bestaan van een conflict.

Het geheel van deze weergave wordt zowel door de mannen als de vrouwen gedeeld, met uitzondering van de factoren die op de dader betrekking hebben. In dit opzicht melden de vrouwen vaker dan de mannen elementen die de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag met de dader van de feiten verbinden.

3.1.1 Omstandigheden verbonden aan de werksituatie

De omstandigheden verbonden aan de werksituatie werden in vijf categorieën ondergebracht.

A. Problemen met betrekking tot het personeelsbeleid

Dit soort probleem wordt grotendeels (84%), zowel door de mannen als de vrouwen, als oorzaak van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag vermeld. Zij menen dat de wijze waarop hun bedrijf of onderneming wordt geleid een medebepalend element is in het proces van geweld op het werk waarmee zij werden geconfronteerd. Talrijke personen zijn van mening dat hun hiërarchische superieur hetzij de situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag heeft laten onttaarden, hetzij een onbevredigende oplossing voor het slachtoffer heeft voorgesteld.

B. Problemen met betrekking tot de werkorganisatie

Problemen zoals gebrekkige procedures voor functie-evaluatie, aanwerving of taakverdeling, een communicatiestoornis, een personeelstekort of -overschot, werden zowel door de mannen als de vrouwen (40%) vermeld als tweede categorie van omstandigheden die een situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in de hand kunnen werken.

C. Context van organisatieverandering

De fusies of splitsingen van bedrijven, de herstructureringen of nog veranderingen in de hiërarchie zijn gebeurtenissen die zowel door de mannen als de vrouwen ervaren worden als een derde categorie van omstandigheden die het optreden van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in de hand kunnen werken.

D. Beroepsstress en werkklimaat

Het klimaat van wedijver en rendementseisen worden door een vijfde van de respondenten vermeld als vierde categorie van omstandigheden die aan de oorsprong kunnen liggen van een proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Opmerkelijk meer mannen dan vrouwen klagen hierover.

E. Ongelijke lonen en gepolitiseerd werkverband

De financiële inzet en de politisering van bepaalde beroepsmilieus zijn situaties die in enkele getuigenissen werden aangehaald als andere omstandigheden die een proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in de hand kunnen werken. Opmerkelijk meer mannen (16%) dan vrouwen (7%) klagen over ongelijke lonen.

3.1.2 Omstandigheden verbonden aan het slachtoffer

Uit de gegevensverzameling van de getuigenissen werden zeven categorieën geïdentificeerd van factoren verbonden aan het slachtoffer. Deze omstandigheden werden door evenveel mannen als vrouwen vermeld als elementen die tot een situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen bijdragen.

A. Persoonlijkheidskenmerken

In de getuigenissen werden de persoonlijkheidskenmerken van het slachtoffer het meest genoemd (57%) als omstandigheden die pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in de hand werken. Bepaalde kenmerken vertonen soms tegenstrijdigheden. Zo denken bepaalde slachtoffers dat zij wegens hun sterke persoonlijkheid meer aan pesterijen en ongewenst seksueel gedrag werden blootgesteld, terwijl andere slachtoffers menen dat hun gevoeligheid of psychologische kwetsbaarheid bijgedragen hebben tot het optreden van een proces van geweld tegen hen. Onder de persoonlijkheidskenmerken die pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in de hand werken noemen de respondenten toewijding, optimisme, zelfbevestiging of niet, en impulsiviteit.

B. Afwijking ten opzichte van de groepsnorm

46% van de respondenten wijzen op één of meerdere kenmerken die hen van de groepsnorm onderscheiden. Het geslacht, de leeftijd, de anciënniteit, de moedertaal, de sociale of etnische afkomst, het geografische gewest van afkomst, de godsdienst, de handicap of fysieke zwakheid, de fysionomie, de beroepspositie, het opleidingsniveau, de politieke gezindheid, zijn zoveel kenmerken die werden genoemd als omstandigheden die kunnen bijdragen tot een probleem van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag. In bepaalde getuigenissen werd op een specifiek Belgische problematiek gewezen, te weten het taalconflict tussen Nederlands- en Franstaligen.

C. Houdingen tegenover het werk

31% van de respondenten wijzen op hun opvatting betreffende de vereniging van het gezins- en het beroepsleven, hun beroeps- en relationele vaardigheden evenals hun werkethiek als een geheel van elementen die hebben kunnen bijdragen tot pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag.

D. Beroepspositie

Een vijfde van de respondenten melden een blootstelling aan pesterijen en ongewenst seksueel gedrag wegens hun beroepspositie. Bevoorrechte contacten onderhouden met iemand die in het werkmilieu slecht aangeschreven staat, vakbondsafgevaardigde zijn, een benijdenswaardige beroepspositie hebben of integendeel een onzekere beroepspositie hebben zijn zoveel elementen verbonden aan de beroepspositie van een persoon die tot het proces van geweld op het werk hebben kunnen bijdragen.

E. Verandering van beroepsmilieu

Een vijfde van de getuigenissen noemen het probleem van verandering als een element dat kan bijdragen tot het optreden van geweld op het werk.

F. Gedragingen die moeilijk worden aanvaard

Gedragingen zoals verzet tegen nieuwe arbeidsomstandigheden, een rendementstekort of nog de aanklacht en zelfs de loutere ontdekking van een bedrijfsfout, kunnen door de werkomgeving slecht worden onthaald en bijdragen tot het proces van geweld op het werk.

G. Privé-omstandigheden

Bepaalde respondenten menen dat het feit dat zij hun werk nodig hebben om in hun levensonderhoud te voorzien of hun kwetsbaarheid wegens persoonlijke omstandigheden hen meer blootstelt aan pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

3.1.3 Omstandigheden verbonden aan de dader

Uit de gegevensverzameling van de getuigenissen werden negen categorieën van omstandigheden verbonden aan de dader geïdentificeerd. Deze factoren werden door meer vrouwen (88%) dan mannen (66%) genoemd als elementen die kunnen bijdragen tot het fenomeen van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

A. De pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag zijn geen alleenstaand feit vanwege de dader

Veel slachtoffers (39%), zowel mannelijke als vrouwelijke slachtoffers, menen dat de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag dat zij hebben verduurd geen



alleenstaand feit is vanwege de dader. Deze heeft hetzij anderen aangezet het slachtoffer eveneens onrecht aan te doen, hetzij reeds andere personen geweld aangedaan.

B. Machtsmisbruik

39% van de respondenten menen dat de dader zijn macht misbruikt. Evenveel mannen als vrouwen noemen dit element als zijnde aan de oorsprong van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag waarvan zij het slachtoffer zijn geweest.

C. Pathologische persoonlijkheid

37% van de slachtoffers beschrijven de persoonlijkheid van de dader als pathologisch. Persoonlijkheidstoornissen zoals manipulatie, paranoia of perversie worden door meer vrouwen dan mannen aangewezen als elementen die de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag hebben kunnen veroorzaken.

D. Beroepspositie

Meer dan een vijfde van de respondenten noemen de beroepspositie van de dader als een element dat de ontwikkeling van het proces van geweld in de hand heeft gewerkt. Genieten van beleids- of hiërarchische steun, een concurrentiepositie ten opzichte van het slachtoffer, zijn omstandigheden die zowel door de mannelijke als de vrouwelijke slachtoffers worden beschouwd als elementen die hebben bijgedragen tot de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag.

E. Persoonlijkheidskenmerken

Zonder zover te gaan de persoonlijkheid van de vermeende dader van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag als pathologisch te kenmerken, beschrijven een vijfde van de slachtoffers bepaalde persoonlijkheidskenmerken van de dader als elementen die een proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in de hand kunnen werken. Onder deze kenmerken vermelden de slachtoffers racisme, gebrek aan respect, seksisme, egocentrisme of nog alcoholisme.

F. Persoonlijke omstandigheden

De verzamelde gegevens maken gewag van bepaalde omstandigheden die de vermeende dader van de feiten van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt. 19% van de respondenten vermelden frustraties gekoppeld aan persoonlijke en beroepsproblemen of aan een ongelukkige liefde en het feit dat het slachtoffer de gevoelens van de dader niet deelt. Meer vrouwen dan mannen noemen deze omstandigheden die de dader heeft meegemaakt als verklaring voor het proces van geweld op het werk.

G. Gevoelens van jaloezie en afgunst

18% van de slachtoffers vermelden als verklaring van het geweld gevoelens van jaloezie en afgunst die de dader van de feiten jegens hen koestert. Meer vrouwen dan mannen schrijven de dader dergelijke gevoelens toe.

H. Nastreven van een doel

17% van de mannelijke en vrouwelijke slachtoffers menen dat de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag van de dader slechts een middel is dat de dader aanwendt om een bepaald doel te bereiken: het slachtoffer verdringen met eventueel de wil hem/haar te vervangen. Soms ziet de respondent in het gedrag van de dader een manier van optreden in een streven naar persoonlijke belangen of een beroepspositie die meer macht en/of geld verschaft.

I. Gebrek aan vakbekwaamheid

11% van de respondenten verklaren de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag waarvan zij het slachtoffer zijn geweest door een gebrek aan vakbekwaamheid van de dader van de feiten, zoals een ontoereikend opleidingsniveau, een gebrek aan ervaring en zelfs onbekwaamheid.

3.1.4 Omstandigheden verbonden aan het bestaan van een conflict

47% van de respondenten, zowel de mannen als de vrouwen, die verklaren het slachtoffer van geweld op het werk te zijn, beschouwen het intermenselijke conflict als een element dat aan de oorsprong kan liggen van de problematiek van geweld op het werk. Deze observaties sluiten aan bij die van Heinz Leymann⁽⁷⁾ die de intermenselijke conflicten (meningsverschillen, beroepsgeschillen of machtsstrijd) namelijk als factoren beschouwde die, wanneer niet beslecht, een proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag in de hand kunnen werken.

3.2 Kan een alleenstaande omstandigheid aan de oorsprong liggen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag?

Van de verzamelde getuigenissen wijzen slechts 3% van de slachtoffers één enkele situatie aan als verklaring van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag waarvan zij het slachtoffer zijn geweest.

Met andere woorden, 97% van de slachtoffers voeren meerdere omstandigheden aan als verklaring van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag.

Deze gegevens tonen aan dat pesterijen en ongewenst seksueel gedrag een ingewikkeld proces zijn, een proces dat zijn oorsprong vindt in een interactie van talrijke omstandigheden. Het hierna volgend voorbeeld illustreert de moeilijkheid één enkele omstandigheid te isoleren om het optreden van een proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag te verklaren.

Ten gevolge van een fusie van twee bedrijven ontstaat ten opzichte van de voorziene arbeidsposten een personeelsoverschot. In dergelijke context vreest iedereen voor zijn arbeidspost. De gedelegeerde bestuurder, wegens de druk en eveneens uit vrees zijn functie te verliezen, neemt ten opzichte van Marie die kaderlid is, een gedrag aan dat onaanvaardbaar is voor een bestuurder. Marie bestempelt diens gedrag als macho. Hij begint haar in haar werk in diskrediet te brengen en deelt haar geen enkele informatie meer mee. Ingevolge een ziekteverlof wordt Maries functie aan een andere persoon toegewezen. Marie wordt gedegradeerd en trekt een lager loon dan in haar vorige functie.

In dit voorbeeld kunnen de omstandigheden verbonden aan de arbeidssituatie (fusie, arbeidsgelateerde stress, wedijver) en aan de dader (seksisme en machtsmisbruik) het optreden van het proces van pesterijen verklaren (gedragingen die beogen het slachtoffer in zijn werk in diskrediet te brengen). Dit voorbeeld wijst op het belang een situatie in zijn geheel te beschouwen teneinde te vermijden de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag steeds aan één enkele factor toe te schrijven, zoals de persoonlijkheidskenmerken van één enkele persoon (bijvoorbeeld een perverse persoonlijkheid). Het systeem waarbinnen de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag zich ontwikkelen dient eveneens in aanmerking te worden genomen en te worden aangeklaagd.

(7) Leymann, Heinz, op. cit.

4. Strategien van de slachtoffers en reacties van de omgeving tegenover geweld op het werk

4.1 Welke zijn de strategieën die de slachtoffers aanwenden om situaties van geweld op het werk het hoofd te bieden?

Tegenover de pijnlijke situaties die door pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag worden veroorzaakt, hebben de slachtoffers tijdens de enquête door getuigenissen gewag gemaakt van talrijke strategieën die zij hebben aangewend om, zo niet een einde te stellen aan de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag, zich er zo goed mogelijk tegen te beschermen. Hoewel talrijk en gevarieerd, kunnen de aangewende strategieën niet steeds een afdoende oplossing bieden aan het gestelde probleem.

De door de slachtoffers vermelde strategieën werden in twee categorieën ondergebracht⁽⁸⁾: de emotiegerichte strategieën en de probleemgerichte strategieën.

4.1.1 Emotiegerichte strategieën

Tegenover de emotionele gevolgen van geweld op het werk, doet het slachtoffer beroep op emotiegerichte strategieën. Deze strategieën uiten zich hetzij in de vorm van denken hetzij in de vorm van gedragingen.

Deze strategieën beogen de emoties veroorzaakt door de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag te bedwingen en het slachtoffer in staat te stellen zich aan deze moeilijke situatie aan te passen. Bovendien kunnen deze strategieën bijzonder nuttig blijken om een redelijke gezondheidstoestand te handhaven. De emotionele toestand verbetert dus wanneer de slachtoffers vaststellen dat hun strategieën een vermindering en zelfs een stopzetting van het geweld bewerkstelligen. De emotionele toestand verergert evenwel wanneer het geweld aanhoudt.

(8) Lazarus, R.S., "Stress, appraisal and coping", Springer Publishing Company, New York, 1984.

A. Emotiegerichte strategieën in de vorm van denken

Verdringing

Het verdringen van de pijnlijke ervaring verbonden aan pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag is eveneens een manier om zich aan te passen. 3% van de slachtoffers verklaren de moeilijke affecten te hebben verdrongen teneinde zich tegen de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag te beschermen.

De verwekte gevoelens

71% van de slachtoffers, zowel de mannelijke als de vrouwelijke slachtoffers, hebben een aantal gevoelens vermeld. Gevoelens van onbegrip (25%) en machteloosheid (23%) werden zeer vaak ervaren, evenals schuldgevoelens (17%), gevoelens van onrechtvaardigheid (16%), van eenzaamheid (16%), van tenietgaan (15%), en ten slotte gevoelens van wanhoop (3%) en mislukking (2%).

Andere strategieën gebaseerd op het denken

De feiten van geweld ontkennen, of integendeel de situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag relativeren en zelfs aanvaarden zijn strategieën gebaseerd op het denken die de slachtoffers hebben aangewend om zich aan de situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag aan te passen.

B. Emotiegerichte strategieën in de vorm van gedragingen

Uiten van emoties

44% van de slachtoffers hebben primaire emoties geuit. De vrouwen (50%) hebben opmerkelijk vaker dan de mannen (31%) uiting gegeven aan emoties zoals woede, vrees, of nog verdriet.

Vlucht uit het werkmilieu

Ziekteverlof, verlof zonder wedde, loopbaanonderbreking of ontslag zijn een geheel van gedragingen waarop het slachtoffer beroep doet om de gevoelens verbonden aan pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag te bedwingen.

Zoeken naar sociale steun

De sociale steun geeft een persoon het gevoel ten opzichte van de anderen te bestaan, gerespecteerd te worden, en tot een groep te behoren. Genieten van een sociale steun kan de gevolgen verzachten van een situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag voor de gezondheid en het welzijn van de personen die eraan worden blootgesteld. Bij zijn/haar collega's, andere slachtoffers, partner, vrienden, ouders of andere familieleden een luisterend oor en steun vinden is eveneens een strategie die het slachtoffer aanwendt om zijn/haar gevoelens te bedwingen. Het slachtoffer kan eveneens op andere personen zoals gezondheidsspecialisten (geneesheer, psycholoog,...) beroep doen om hulp te ontvangen.

4.1.2 Probleemgerichte strategieën

Onder het geheel van strategieën vermeld door de personen (evenveel mannen als vrouwen) die met een situatie van geweld op het werk werden geconfronteerd, werden een aantal probleemgerichte strategieën zowel in de vorm van denken als in de vorm van gedragingen geïdentificeerd.

A. Probleemgerichte strategieën in de vorm van denken

Onder de probleemgerichte strategieën in de vorm van denken vermelden de slachtoffers het opzetten van actieplannen met de bedoeling de situatie van geweld op het werk aan te pakken, door bijvoorbeeld boeken te lezen over geweld en/of over de sociale wetgeving of nog door een dossier van de feitelijkheden samen te stellen. Deze strategieën die zich in de vorm van denken uitdrukken lijken de strategieën te bevorderen die zich eerder in de vorm van gedragingen uitdrukken.

B. Probleemgerichte strategieën in de vorm van gedragingen

Beroep op het gezag

77% van de slachtoffers hebben op het gezag beroep gedaan (hiërarchisch superieur, voorzitter van de raad van bestuur, medische inspectie, politie of justitie) in een poging een eind te stellen aan de gedragingen waarvan zij het slachtoffer waren. De gevolgen van dergelijke pogingen zijn gemengd. Ofwel heeft de hiërarchie de situatie op zijn beloop gelaten, ofwel heeft de voorgestelde oplossing het slachtoffer geen genoegdoening geschonken. Niettemin, het feit een dossier met bewijzen samen te stellen of zich voor te bereiden een gerechtelijke vervolging in te stellen, kan het slachtoffer soms helpen zijn/haar zelfvertrouwen terug te vinden. Bovendien heeft het feit beroep te doen op het gezag soms een afschrikkingeffect als gevolg, behalve wanneer het slachtoffer van mening is dat de dader van de feiten beschermd is door beleidssteun en steun in de hiërarchie.

Gedragsaanpassing ten opzichte van de dader

63% van de slachtoffers hebben getracht hun gedrag aan dat van de dader aan te passen teneinde deze pijnlijke situatie aan te kunnen. Het betreft gedragingen van het slachtoffer in een poging weerstand te bieden, de dader te trotseren, of zich zelfs met hem te verzoenen. In bepaalde gevallen was een dialoog met de dader mogelijk en heeft inderdaad tot een serene werkklimaat kunnen leiden.

Verbreking van de arbeidsbetrekkingen

Meer dan de helft van de slachtoffers (54%) hebben tegenover de probleemsituatie waarmee zij op het werk werden geconfronteerd, stappen ondernomen om de arbeidsbetrekkingen te verbreken. Hieronder kunnen worden genoemd het hervatten van studies, een verzoek tot opzeg, het zoeken naar ander werk, ziekteverlof, loopbaanonderbreking of nog het vertrek met pensioen. Dergelijke stappen worden ondernomen wanneer het slachtoffer andere strategieën zonder succes heeft aangewend.

Beroep op medische of psychologische hulp

Wegens de vele moeilijkheden die pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het algemeen welzijn veroorzaken, hebben meer dan de helft (51%) van de slachtoffers op hun behandelend geneesheer, de bedrijfsarts en/of op een psycholoog voor een behandeling of ondersteuning beroep gedaan.

Gedragsaanpassing ten opzichte van het werk

Teneinde het hoofd te bieden aan de gedragingen die erop gericht zijn het slachtoffer in zijn/haar werk in diskrediet te brengen (opdragen van nutteloze taken, taken die boven of onder de bevoegdheid van het slachtoffer vallen...), hebben 42% van de slachtoffers verschillende strategieën aangewend: zich meer op het werk toeleggen (26%), het werk op dezelfde wijze uitvoeren (11%), zich niet langer in het werk investeren (7%), zich in afwezigheid van werk trachten bezig te houden (3%).

De strategie zich meer op het werk toe te leggen is vaak bedoeld om zich tegen mogelijke andere kritieken op de kwaliteit van het uitgevoerde werk te beschermen of om zijn/haar beroepsbekwaamheid te bewijzen. Het gebeurt evenwel dat deze strategie het slachtoffer niet in staat stelt zich tegen de dader(s) van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag te beschermen en zich uiteindelijk niet langer in zijn/haar werk gaat investeren.

Zoeken naar sociale steun

39% van de slachtoffers hebben beroep gedaan op hun collega's, op de vertrouwenspersoon, op hun familie en vrienden, of nog op diverse hulpverenigingen aan slachtoffers, teneinde hun afzondering te verbreken, zich aan anderen toe te vertrouwen of om raad in te winnen. Er werd vastgesteld dat de slachtoffers die op een goede sociale steun hebben kunnen rekenen er het best in gelukt zijn de situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag te boven te komen. Het is evenwel niet altijd eenvoudig deze sociale steun te vinden want bepaalde col-

lega's verkiezen namelijk geen partij te kiezen en/of bepaalde familieleden begrijpen niet wat er aan de hand is of worden het moe steeds naar dezelfde verhalen te moeten luisteren. De reacties van de omgeving worden verderop geanalyseerd (cf. punt 3).

Andere strategieën

21% van de slachtoffers hebben een wijziging van hun werkomstandigheden aangevraagd (verandering van lokaal of overplaatsing). Een vijfde van de slachtoffers hebben beslist te zwijgen, niet tussen te komen of afstand te houden. 15% van de slachtoffers hebben als strategie gekozen een dossier met bewijsmateriaal / logboek samen te stellen.

4.2 Hoe evolueren de strategieën die de slachtoffers aanwenden om situaties van geweld op het werk het hoofd te bieden?

Uit de analyse van de getuigenissen blijkt dat de slachtoffers van geweld op het werk reeds in een heel vroeg stadium van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag opbouwende strategieën aanwenden. Onder opbouwende strategieën wordt verstaan de strategieën waarop het slachtoffer beroep doet tenein-



de bevredigende werkomstandigheden te onderhouden of te herstellen. De hiërarchie op de hoogte stellen, of nog passief afwachten tot de situatie zichzelf herstelt, zijn strategieën die de slachtoffers vermeld hebben als zijnde opbouwend.

Wanneer dergelijke strategieën niet het gewenste effect hebben op het verloop van het proces van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag hebben de slachtoffers vaak de neiging om geleidelijk aan plaats te ruimen voor de zogenaamde afbrekende strategieën. Er is sprake van afbrekende strategieën⁽⁹⁾ wanneer het slachtoffer ten opzichte van de probleemsituatie op het werk stappen onderneemt om de arbeidsbetrekkingen te verbreken. Deze strategieën zijn op zich niet afbrekend vermits zij het slachtoffer in staat stellen een werksituatie te verlaten die hem/haar geweld aandoet. Absenteïsme, eraan denken het bedrijf te verlaten of nog een overplaatsing aanvragen, zijn de zogenaamde afbrekende strategieën die de slachtoffers tijdens de getuigenissen hebben vermeld.

4.3 Welke zijn de reacties van de omgeving van het slachtoffer tegenover pesterijen en ongewenst seksueel gedrag?

4.3.1 Reacties van de persoonlijke omgeving

Met betrekking tot de reacties van de persoonlijke omgeving van het slachtoffer werden bij de analyse van de getuigenissen vijf categorieën onderscheiden.

A. Positieve reacties

67% van de slachtoffers, evenveel mannen als vrouwen, melden ten minste één positieve reactie van hun persoonlijke omgeving. De meeste slachtoffers lijken door hun persoonlijke omgeving betrekkelijk goed ondersteund. Het betreft naargelang het geval, de echtgenoot, een ouder, een kind, een vriend die hun een luisterend oor heeft geleend of raad heeft gegeven die hen in staat stelt zich bewust te worden van de situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag.

B. Negatieve reacties

In 40% van de gevallen stoten de slachtoffers, zowel de mannelijke als de vrouwelijke, op onbegrip, ongeloof en zelfs verveling van ten minste een gedeelte van hun omgeving. Bepaalde raadgevingen worden door het slachtoffer eveneens negatief ervaren.

C. De persoonlijke omgeving ondergaat de gevolgen van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag

In 35% van de gevallen maken opmerkelijk meer mannen (48%) dan vrouwen (30%) gewag van de gevolgen van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag op hun privé-leven en zelfs op hun beroepsactiviteit.

D. Het slachtoffer vermijdt met zijn persoonlijke omgeving over het probleem te praten

In 17% van de gevallen vermijden de slachtoffers met hun persoonlijke omgeving over de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag te praten. Het is voor deze omgeving dus moeilijk ten behoeve van het slachtoffer te reageren. Bovendien nemen meer mannen (29%) dan vrouwen (12%) ten opzichte van hun persoonlijke omgeving deze houding aan.

E. Een lid van de persoonlijke omgeving wenst tussen te komen om de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag te doen stoppen

In 7% van de gevallen wenst een lid van de persoonlijke omgeving tussen te komen (of komt actief tussen) op de werkplek om de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag te doen stoppen. Evenveel mannen als vrouwen melden dit soort reactie van één of meer leden uit hun persoonlijke omgeving.

(9) Farell, D. "Exit, voice, loyalty, neglect as response to job dissatisfaction: a multidimensional scaling study". *Academy of Management Journal*, nr. 26(4), 1983, 596-607.

4.3.2 Reacties van de beroepsomgeving

In hun getuigenissen maken zowel de mannelijke als de vrouwelijke slachtoffers gewag van verschillende reacties niet enkel van hun collega's maar eveneens van de hiërarchie tegenover de situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag.

A. Reacties van de collega's

A.a Negatieve reacties

79% van de slachtoffers hebben de reacties van hun collega's als negatief ervaren. Hetzij nemen de collega's actief deel aan de afzondering of de agressies waarvan zij het voorwerp zijn, hetzij geven zij blijk van een zekere passiviteit of onverschilligheid uit vrees zelf het slachtoffer te worden indien zij ten gunste van de persoon optreden die het mikpunt is van feiten van geweld op het werk. In bepaalde gevallen gebeurt het evenwel dat de collega's het slachtoffer buiten de werkplek een zekere sociale steun getuigen.

A.b Positieve reacties

Hoewel, zoals hierboven aangegeven, 79% van de slachtoffers de reacties van hun collega's negatief ervaren, toch melden 63% van de slachtoffers positieve reacties van hun collega's. In vele gevallen betreft het een openlijke stellingname ten gunste van het slachtoffer, in andere gevallen betreft het een informele ondersteuning. Deze reacties bieden niet altijd een oplossing voor het probleem maar stelt het slachtoffer in staat zich ondersteund te voelen.

A.c Bepaalde collega's zijn eveneens het slachtoffer van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag

In meer dan een vierde van de gevallen verklaren de slachtoffers dat zij niet de enige zijn die vanwege één of meerdere personen op het werk gedragingen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag te verduren krijgen. Bepaalde collega's zijn eveneens het slachtoffer van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag.

A.d Bepaalde collega's zijn niet van de situatie op de hoogte

Enkele slachtoffers (8%) wijzen op het feit dat bepaalde collega's niet op de hoogte waren van de situaties van psychologisch geweld die zich op de werkplek voordeden. Dat is onder meer het geval voor bepaalde diensten die zelfstandig werken en waarvan het hoofdkantoor zich niet in dezelfde lokalen bevindt.

B. Reacties van de hiërarchie

B.a Negatieve reacties

De meest vermelde reacties van de hiërarchie worden door 47% van de slachtoffers als negatief ervaren. De slachtoffers verwijten de hiërarchie toegelaten te hebben dat de situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag zich ontwikkelt door hetzij een actieve deelname aan het geweld hetzij door het geweld te dulden of « op zijn beloop » te laten.

B.b Positieve reacties

In 17% van de gevallen worden de reacties van de hiërarchie door de slachtoffers als positief ervaren. De hiërarchie kan een informele ondersteuning betonen, een luisterend oor lenen of nog actief een oplossing trachten te vinden ter genoegdoening van het slachtoffer. Bepaalde oplossingen voorgesteld door de hiërarchie worden door de slachtoffers evenwel niet steeds gunstig ontvangen. Dat is onder meer het geval wanneer het slachtoffer na een overplaatsing zijn/haar oude arbeidspost mist, zelfs indien hij/zij van zijn /haar belager werd verwijderd.

5. Gevolgen van geweld op het werk

De situaties van geweld op het werk waaraan de slachtoffers werden blootgesteld hebben verregaande gevolgen op hun privé- en beroepsleven. De meeste gegevens betreffende de gevolgen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag hebben omwille van het pijnlijke en zelfs traumatisch karakter van de situatie van geweld op het werk, een negatieve gevoelswaarde. In enkele gevallen werd evenwel een positieve afloop gemeld door personen die ten opzichte van deze moeilijk te verwerken ervaring voldoende afstand hebben kunnen nemen:

- *Op psychologisch niveau hebben 12% van de respondenten deze ervaring beleefd als een beproeving die hen in staat heeft gesteld zich vanuit een persoonlijke beschouwing te ontwikkelen.*
- *Op beroepsniveau hebben 5% van de respondenten geen bijzondere moeilijkheden ondervonden omdat zij elders een bevredigender betrekking hebben gevonden, of omdat veranderingen in de arbeidsomstandigheden in hun voordeel werden doorgevoerd.*
- *Op sociaal niveau hebben 4% van de respondenten de prioriteiten van hun bestaan heroverwogen en een sterkere familieband gesmeed.*

5.1 Welke zijn de gevolgen van geweld op het werk op het privé-leven van de slachtoffers?

Op basis van de analyse van de gegevens verzameld tijdens de getuigenissen en de peiling, werden negatieve gevolgen van geweld op het werk op de gezondheid maar eveneens op het sociaal-economisch leven van de slachtoffers geïdentificeerd. Veel slachtoffers hebben zich uitvoerig over hun beproeving uitgedrukt zelfs terwijl zij op het moment van de peiling niet langer meer aan pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag werden blootgesteld.

5.1.1 Gevolgen voor de gezondheid

64% van de ondervraagde slachtoffers hebben de gevolgen van de pesterijen op hun gezondheid bevestigd. In dit opzicht hebben meer vrouwen (75%) dan mannen (54%) een achteruitgang van hun gezondheidstoestand gemeld.

De gevolgen van een situatie van ongewenst seksueel gedrag voor de gezondheid van de slachtoffers identificeren lijkt minder vanzelfsprekend. Slechts een kleine helft (48%) van de slachtoffers bevestigen de gevolgen van ongewenst seksueel gedrag voor hun gezondheidstoestand. Feiten van ongewenst seksueel gedrag zoals « toelonken » of « het tentoonstellen van pornografisch materiaal » kunnen met betrekking tot hun eventuele gevolgen voor de gezondheid van de slachtoffers in vraag worden gesteld. Net zoals voor pesterijen, beweren meer vrouwen (60%) dan mannen (31%) dat de feiten van ongewenst seksueel gedrag waaraan zij werden blootgesteld negatieve gevolgen voor hun gezondheid hebben gehad.

Onder de gevolgen voor de gezondheid van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag die tijdens de getuigenissen werden geïdentificeerd, werden twee categorieën onderscheiden: de fysieke gevolgen en de psychologische gevolgen.

A. Fysieke gevolgen

In 64% van de getuigenissen maken de mannelijke en vrouwelijke slachtoffers gewag van psychosomatische stresssymptomen zoals diverse pijnen, spijsverteringsstoornissen, cardiovasculaire aandoeningen, endocriene stoornissen, gewichtsschommelingen (aanzienlijke gewichtstoename of -verlies), uitputting, huidaandoeningen, slaapstoornissen, of nog seksuele problemen. 2% van de slachtoffers leggen een verband tussen de gevolgen van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag en de ontwikkeling of verergering van een chronische ziekte zoals kanker.

B. Psychologische gevolgen

87% van de personen (evenveel mannen als vrouwen) die hun ervaring van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag hebben bekendgemaakt vertonen diverse symptomen van psychologisch lijden zoals een verlies van zelfvertrouwen, een verlies van vertrouwen in de anderen, stress, angstgevoelens, geprikkeldheid, en nog huilbuien.

Behalve deze geïnventariseerde symptomen van psychologisch lijden maken 60% van de respondenten gewag van bepaalde psychologische stoornissen zoals depressies, misbruik van bepaalde middelen (alcohol, geneesmiddelen, tabak...), zelfmoordpogingen of zelfmoord. In dit opzicht werden zelfmoordideeën, zelfmoordpogingen en zelfmoord door bepaalde personen als allerlaatste uitweg voor het probleem van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag vermeld. Het idee dat iemand omwille van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag zich het leven zou benemen wordt erg omstreden omdat zelfmoord in een ruimere dan geweld op het werk wordt geplaatst. Niettemin is de opeenhoping van de problemen verbonden aan pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag niet zonder risico voor het welzijn van de werknemers.

In het kader van een aanvullend onderzoek uitgevoerd naar de langetermijngeloven van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag voor het welzijn van de werknemers, werd vastgesteld dat de vrouwen opmerkelijk meer dan de mannen aan posttraumatische stressstoornissen lijden (een gevoelsstoornis onder meer gekenmerkt door herinneringen aan indringing en een ontwijkende houding met betrekking tot de pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag). De resultatenanalyse toont eveneens aan dat de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag zowel bij de mannen als bij de vrouwen gepaard gaan met een toenemend gebruik van geneesmiddelen (anxiolitica, slaapmiddelen...) en met een grotere bezoekfrequentie aan gezondheidsspecialisten (geneesheren, psychiaters, psychologen...).

Er werd opgemerkt dat deze psychologische symptomen en stoornissen veroorzaakt door de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag mettertijd geen gunstig verloop kennen, te weten dat deze symptomen en stoornissen niet de neiging hebben geleidelijk aan te verdwijnen. Het blijkt dus dat pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op lange termijn verregaande gevolgen hebben voor de gezondheid en het welzijn van de personen die eraan werden blootgesteld.

5.1.2 Gevolgen voor de sociaal-economische levenssfeer

A. Relationale gevolgen

De sociale afzondering en gezinsproblemen zijn gevolgen die de slachtoffers in 57% van de gevallen bijzonder moeilijk kunnen verwerken. Zowel de mannelijke als de vrouwelijke slachtoffers vinden het moeilijk hun werkdag bij hun thuiskomst « de rug te keren ». Zodoende kan de situatie van pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag de gezins- en vriendenkring binnendringen en problemen van afzondering en onbegrip of conflicten veroorzaken.

B. Financiële gevolgen

In 33% van de gevallen ondervinden de slachtoffers bepaalde administratieve problemen (moeilijkheden een C4-formulier te bekomen, meningsverschil met betrekking tot de reden van ontslag, vertraging in het pensioendossier...) en de voortzetting van de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag. Overigens veroorzaken deze administratieve bekommernissen en de pesterijen en/of het ongewenst seksueel gedrag in bepaalde gevallen financiële moeilijkheden (betalingsachterstand, verlies van inkomens, medische kosten, advocaatkosten...).

5.2 Welke zijn de gevolgen van geweld op het werk voor het beroepsleven van de slachtoffers?

5.2.1 Gevolgen voor het beroepsleven

Op basis van de analyse van de gegevens verzameld tijdens de getuigenissen en de peiling werden eveneens negatieve gevolgen van geweld op het werk voor het beroepsleven van de slachtoffers geïdentificeerd.

Meer dan de helft (54%) van de personen die met een situatie van pesterijen op het werk werden geconfronteerd menen dat deze pijnlijke situatie negatieve gevolgen voor hun beroepsleven heeft gehad. In dit opzicht melden opmerkelijk meer vrouwen (64%) dan mannen (45%) een verslechtering van hun beroepsleven.

Wat ongewenst seksueel gedrag betreft menen een derde (34%) van de personen die verklaard hebben het slachtoffer van deze vorm van geweld te zijn geweest, dat deze situatie negatieve gevolgen voor hun beroepsleven heeft gehad.

Evenveel mannen als vrouwen hebben deze negatieve gevolgen voor hun beroepsleven gemeld.

De meest vermelde gevolgen van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag voor het beroepsleven zijn:

- ziekteverlof (28%) ;
- ontslag (25%) ;
- een demotivatatie met betrekking tot de beroepsactiviteit (25%) ;
- moeilijkheden met betrekking tot de goede uitvoering van het werk (20%) ;
- zoeken naar een andere betrekking (18%) ;
- remmingen in de beroeps carrière (17%) en
- overplaatsing (16%).

Pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag kunnen niet enkel beroepsproblemen veroorzaken voor de personen die eraan worden blootgesteld maar eveneens een verslechtering van het werkklimaat in de hand werken. Het absentieisme en de demotivatatie die pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag kunnen veroorzaken kunnen uiteraard een weerslag hebben op de werklast van het werkteam en aanzienlijke financiële kosten voor het bedrijf en de maatschappij met zich meebrengen.

5.2.2 Gevolgen voor de tevredenheid op het werk

De tevredenheid op het werk weerspiegelt de betrokkenheid van een werknemer in zijn beroepsactiviteit. De resultaten van de enquête per peiling wijzen uit dat de vrouwen meer tevreden zijn dan de mannen over hun superieuren, het type van de uitgeoefende beroepsactiviteit, en over hun werkrooster. Daarentegen tonen de mannen zich meer tevreden dan de vrouwen over de promotiekansen en carrièremogelijkheden die hun beroepsactiviteit hen biedt.

De resultaten van de enquête per peiling wijzen uit dat de Belgische werknemers in het algemeen eerder tevreden zijn over hun beroepsleven. Deze globale beschouwing wordt evenwel niet gedeeld door de werknemers die zich het slachtoffer achten van geweld op het werk (pesterijen en ongewenst seksueel gedrag).

De werknemers die zich het slachtoffer achten van pesterijen zijn opmerkelijk minder tevreden over de diverse aspecten van hun werkomstandigheden (de relaties met hun superieuren en collega's, het type van de uitgeoefende beroepsactiviteit, de inkomsten, de verantwoordelijkheid, het werkrooster en het werkritme, de fysieke werkomgeving en de promotiekansen) dan de werknemers die niet aan deze vorm van geweld op het werk worden blootgesteld.

De aspecten van de werkomstandigheden waarover de slachtoffers van pesterijen zich het minst tevreden tonen betreffen de promotiekansen en carrièremogelijkheden. Vanuit relationeel oogpunt menen de slachtoffers dat hun beroepsrelaties met hun superieuren minder bevredigend zijn dan hun relaties met personen van een zelfde hiërarchisch niveau. Behalve het feit dat de problematiek van pesterijen met de machtsverhoudingen op het werk verband houdt, lijkt deze problematiek eveneens met de afwezigheid van positieve carrièreperspectieven verband te houden.

Net zoals voor pesterijen tonen de slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag zich over bepaalde aspecten van hun beroepsleven opmerkelijk minder tevreden dan de niet-slachtoffers: de relaties met superieuren en collega's, het type van de uitgeoefende beroepsactiviteit, de fysieke werkomgeving evenals de carrièremogelijkheden.

6. Kennis van de wetgeving en wat te doen ingeval van geweld op het werk

6.1 In welke mate zijn de werknemers op de hoogte van de bestaande wetgeving ter bestrijding van geweld op het werk?

Tijdens de enquête per peiling, één jaar voor de wet van 11 juni 2002 werd aangenomen, werd aan de respondenten gevraagd of zij al dan niet op de hoogte waren van de wettelijke bepalingen ter bescherming van de werknemers tegen geweld op het werk. De resultaten wijzen uit dat 65% van de respondenten, slachtoffers en niet-slachtoffers, menen dat in België wettelijke bepalingen bestaan ter bestrijding van de diverse vormen van geweld op het werk. Dit percentage neemt evenwel af wanneer specifiekere vragen met betrekking tot de implementatie van deze bepalingen worden gesteld.:

- Op de vraag: « Werden in uw bedrijf of organisatie maatregelen getroffen ter bestrijding van geweld op het werk? », antwoordden slechts 29% van de respondenten, slachtoffers en niet-slachtoffers, bevestigend. In dit opzicht zijn meer mannen (33%) dan vrouwen (25%) op de hoogte van de maatregelen

die door hun bedrijf of organisatie werden getroffen ter bestrijding van gedragingen van geweld op het werk.

- Op de vraag: « Kent u de vertrouwensdienst of vertrouwenspersoon in uw bedrijf of organisatie? », antwoordden 49% van de respondenten, zowel de mannelijke als de vrouwelijke, bevestigend. In dit opzicht verklaarden meer slachtoffers dan niet-slachtoffers de vertrouwenspersoon of vertrouwensdienst te kennen die in het kader van de wetgeving betreffende ongewenst seksueel gedrag werd aangesteld.

Deze resultaten wijzen op het belang de beroepsmilieus bewuster te maken van de verschillende vormen van geweld die op het werk optreden en op de noodzaak maatregelen te treffen ter preventie en bestrijding van dergelijk vijandig gedrag.

6.2 Wat doen bij geweld op het werk?

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft vooreerst de werkgevers de verplichting opgelegd een daadwerkelijk preventiebeleid te voorzien. Zij heeft eveneens de bepalingen over de behandeling van deze problematiek herzien.

Voortaan kan de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag opteren voor verschillende actiemiddelen:

- hij kan de voorkeur geven aan de interne procedure. Het wordt de werknemer aanbevolen eerst hulp te zoeken binnen de onderneming en indien daar geen oplossing gevonden wordt, zich naar externe diensten te richten.
- hij kan zich ook rechtstreeks wenden tot de Medische arbeidsinspectie.
- hij kan een rechtsvordering instellen voor het bevoegde rechtscollege.

Naast bovenstaande kanalen kan de werknemer zich ook richten naar verschillende diensten uit de hulpverlening die in deze brochure aan bod komen.

6.2.1. Actiemiddelen in de onderneming of instelling

Een slachtoffer van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon of preventieadviseur die in de psychosociale facetten van de arbeid gespecialiseerd zijn. De vertrouwenspersoon behoort tot de interne preventie- en beschermingsdienst van de onderneming. De preventieadviseur behoort ofwel tot de interne dienst voor preventie en bescherming ofwel tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Wanneer het slachtoffer ermee instemt, onderneemt de vertrouwenspersoon of de adviseur eerst een verzoeningspoging. Wanneer die mislukt, dient de werknemer een met redenen omklede klacht in bij de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon. Enkel de preventieadviseur kan een klacht (en de aan te bevelen maatregelen) doorzenden aan de werkgever die op zijn beurt passende maatregelen moet nemen om een einde te maken aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag. Indien de klacht neergelegd wordt bij de vertrouwenspersoon, moet deze de klacht doorgeven aan de preventieadviseur. Als die maatregelen ondoeltreffend of onbestaande blijken, richt de adviseur zich, steeds met de instemming van het slachtoffer, tot de Medische inspectie.

De werkgever moet er over waken dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. Deze bepaling heeft in het bijzonder betrekking op werknemers die in contact komen met het publiek. Voor het slachtoffer is het immers

van cruciaal belang dat hij zich gesteund weet door zijn werkgever. Wanneer een werknemer slachtoffer wordt van dergelijke gewelddaden moet er dus niet alleen voorzien worden in opvang in de onderneming of instelling maar ook in een passende psychologische ondersteuning door gespecialiseerde diensten of instellingen.

Opmerking: De werkgever wordt nooit van zijn verantwoordelijkheid ontheven wanneer hij een werknemer doorstuurt naar een dienst of instelling buiten de onderneming.

6.2.2 Actiemiddelen buiten de onderneming of instelling

Slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag kunnen zich ook richten naar diensten die onafhankelijk zijn van de onderneming of instelling waar ze tewerkgesteld zijn.

Klacht bij de Medische inspectie

De werknemer kan zich rechtstreeks wenden tot de inspecteurs van de Medische arbeidsinspectie. Wanneer de inspectie een telefonische of schriftelijke klacht ontvangt, stuurt zij een vragenlijst naar de indiener. Op basis van de antwoorden zal zij vervolgens haar tussenkomst bepalen. Indien het initiatief van de inspectie niet leidt tot het ophouden van de daden van geweld kan de inspectie zich richten tot de arbeidsauditeur. Die mogelijkheid bestaat ook voor het slachtoffer zelf.

De regionale diensten van de Medische inspectie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zijn elke woensdag doorlopend toegankelijk voor het publiek van 9 tot 17u. Voor informatie betreffende de andere openingsuren of voor het maken van een afspraak, dient u zich rechtstreeks tot de dienst in kwestie te richten. De adressen worden vermeld op de binnenbladzijden van de omslag.



Klacht bij de rechtbank

De werknemer kan eveneens rechtstreeks een rechtsvordering bij het bevoegde rechtcollege instellen. Die vordering kan strafrechtelijk of burgerrechtelijk zijn.

De burgerlijke procedure verloopt doorgaans voor de arbeidsrechtbank. Het slachtoffer kan vragen dat de rechtbank de dader van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag het bevel geeft hieraan een einde te stellen of dat de rechtbank de dader veroordeelt tot het betalen van schadeloosstelling en de daaraan verbonden rente.

De strafvordering verloopt doorgaans voor de correctionele rechtbank en heeft tot doel de dader strafrechtelijk te beteugelen. Indien het slachtoffer klacht heeft ingediend bij de politie of de arbeidsauditeur, kan een gerechtelijke vordering worden ingesteld. In dat geval kan geen beroep meer worden gedaan op de Medische inspectie.

Om te voorkomen dat van de klachtenprocedure misbruik wordt gemaakt, om bijvoorbeeld de reputatie van de vermoedelijke dader te schaden, moet de klacht met redenen omkleed zijn; wanneer er niettemin misbruik van wordt gemaakt, kunnen sancties worden getroffen, gaande van ontslag tot strafvervolging.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen sommige organisaties die de belangen van het slachtoffer beschermen (vakorganisaties, verenigingen,...) eveneens in rechte optreden. Sommige van deze organisaties bevinden zich in deze brochure.

Hulpverlening buiten het arbeidsmilieu

Voor hulp en ondersteuning buiten de onderneming kan men ook terecht bij een aantal erkende diensten. De hierna volgende opsomming is niet exhaustief, maar richtinggevend voor de slachtoffers van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Centra voor slachtofferhulp

De diensten voor slachtofferhulp verlenen hulp aan slachtoffers van allerlei misdrijven. De individuele hulpverlening is eerder van korte duur en niet-therapeutisch. Het doel van de hulpverlening is de slachtoffers zodanig te helpen met de verwerking van de gebeurtenis(sen) dat de negatieve gevolgen tot een minimum worden beperkt. Ze zorgen voor eerste hulp, psychosociale opvang, het verlenen van juridisch advies en bemiddelen met bijvoorbeeld de verzekeringen, politio-nale en gerechtelijke instanties, de medische wereld, eventueel de dader, enz.

Centra voor geestelijke gezondheidszorg

De geestelijke gezondheidszorg staat in de eerste plaats ter beschikking van mensen die nood hebben aan therapie of aan sterke psychologische of psychi-atrische ondersteuning. De diensten nemen een tussenpositie in tussen enerzijds voorzieningen die een eerste opvang verzekeren en anderzijds de gespeciali-seerde voorzieningen die instaan voor residentiële opvang.

Telefonische hulpverlening

De Tele-Onthaaldiensten verzekeren een telefonische hulpverlening gebaseerd op permanente bereikbaarheid, anonimiteit en vrijwilligheid.

Nederlandstalige hulplijn : 106

De vakbonden

ABVV

Het personeel van het ABVV dat geconfronteerd wordt met klachten omtrent pesterijen op het werk heeft een specifieke opleiding gevolgd om de betrokkenen beter te kunnen bijstaan.

De leden kunnen bij hun vakbond terecht voor documentatie en juridische hulp. De juridische diensten van het ABVV kunnen de aanklagers helpen een dossier op te stellen en in te dienen.

Alle klachten aangaande pesterijen op het werk worden gecentraliseerd door François Philips, tel.: 02 506 82 60.

ACV

De leden van het ACV dienen eerst contact op te nemen met hun verbond of beroepscentrale. De leden kunnen bij hun vakbond terecht voor documentatie, gerichte dienstverlening en juridische hulp. De juridische diensten van het ACV kunnen de aanklagers helpen een dossier op te stellen en in te dienen.

ACLVB

Wanneer een werknemer of werkneemster met problemen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag te maken krijgt, kan hij/zij zich richten tot één van de secretariaten en er in contact komen met de verantwoordelijke voor advies, begeleiding en rechtshulp (ABR). Hij of zij kan ook bij het groen nummer 0800.30.463 (gratis) terecht.

6.3 Om meer te weten

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg publiceerde verschillende brochures en een folder over de problematiek van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk:

De folder "bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk... in het kort" is bestemd voor slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze folder geeft duidelijke definitie van de problematiek en beschrijft concreet wat het slachtoffer kan doen.

De brochure "Wegwijs in...De preventie en bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" is bestemd voor alle actoren uit bedrijven en instellingen die een rol vervullen in de nieuwe wetgeving (werkgever, preventieadviseur, vertrouwenspersonen, leden van het Comité voor preventie en bescherming op het werk, syndicale afgevaardigden,...). Deze brochure schets op duidelijke wijze de regelgeving en benadrukt de verplichtingen waaraan de werkgever dient te voldoen.

De brochure "De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Juridische toelichting bij de wet van 11 juni 2002" is bestemd voor juristen en juridische diensten (vakbonden, sociale secretariaten, bedrijfsjuristen,...).

Al deze brochures zijn gratis te verkrijgen bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Belliardstraat 51 te 1040 Brussel. Tel.: 02 233 42 11, fax: 02 33 42 36, e-mail: publi@meta.fgov.be. De brochures kunnen ook via de website besteld worden: <http://www.meta.fgov.be>

De regelgevende teksten en juridische toelichtingen bij de wetgeving met betrekking tot deze materie zijn raadpleegbaar op de website van de FOD: www.meta.fgov.be

CONCLUSIE

De gegevens die tijdens het nationaal onderzoek werden verzameld hebben uitgewezen dat het fenomeen van geweld op het werk zoals pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en fysiek geweld een realiteit is in het Belgische beroepsleven. Tegenover deze verschillende vormen van geweld reageren de mannen en de vrouwen niet altijd op dezelfde manier.

Met betrekking tot de enquête per getuigenissen werden enkel de personen die zich slachtoffer achtten ondervraagd, wat betekent dat de analyse van dit fenomeen vanuit dit bijzonder gezichtspunt werd uitgevoerd en het voor toekomstige onderzoeken raadzaam wordt geacht het gezichtspunt van andere sociale medespelers in beschouwing te nemen.

Met geweld op het werk worden geconfronteerd is een pijnlijke levenservaring. De bewustwording van dergelijk fenomeen door onze samenleving is een belangrijke stap vooruit. De wettelijke bepalingen die werden geïmplementeerd bieden een opbouwend perspectief, in de eerste plaats beogen zij de aantasting van het werkklimaat te voorkomen waarbij elke werknemer op de werkplek verantwoordelijk kan functioneren en met respect kan handelen.

