



ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

-

CONCEPTUALISERING

EN

AANPAK OP ORGANISATIONEEL NIVEAU

JESSE STROOBANTS

Verhandeling aangeboden tot
het behalen van de graad van
Handelsingenieur

Promotor : Prof. Dr. M. JANSSENS

Inhoudstafel

Algemene Inleiding	6
Hoofdstuk 1: Conceptualisering van OSGW	9
1.1 Inleiding.....	9
1.2 Situering	9
1.3 Wat is OSGW?.....	11
1.3.1 Definitie	11
1.3.2 Quid pro quo en hostile environmental sexual harassment	13
1.3.3 Subjectiviteit van OSGW	14
1.4 Enkele cijfers	15
1.5 De dader	16
1.6 Het slachtoffer.....	17
1.6.1 Enkele cijfers.....	17
1.6.2 Wie?.....	19
1.6.3 Reacties van het slachtoffer?	20
1.7 De reacties van de omgeving.....	24
1.8 De gevolgen van OSGW	25
1.9 Machtsverhoudingen.....	26
1.10 Conclusie	29
Hoofdstuk 2: Wetgeving inzake OSGW.....	31
2.1 Inleiding.....	31
2.2 Europa als drijvende kracht	33
2.3 Eind jaren '80: toenemende aandacht	36
2.4 Koninklijk Besluit van 18 september 1992	37
2.4.1 Uitgangspunten	37
2.4.2 Doelstellingen	38
2.4.3 Toepassingsgebied.....	38
2.4.4 Inhoud van het koninklijk besluit.....	39
2.4.5 KB van 9 maart 1995.....	40
2.4.6 Conclusie	40
2.5 De welzijnswet van 4 augustus 1996	41
2.6 De wet van 7 mei 1999.....	42

2.7	Toelichting bij de wet van 11 juni 2002.....	42
2.7.1	Inleiding.....	42
2.7.2	Doelstellingen.....	44
2.7.3	Toepassingsgebied.....	45
2.7.4	Preventie van OSGW.....	46
2.7.5	Actiemogelijkheden van de werknemer.....	50
2.7.6	Actiemogelijkheden van de werkgever en van een derde.....	52
2.7.7	De bescherming van de werknemers.....	52
2.7.8	Het bewijs van de feiten: omkering van de bewijslast.....	53
2.8	Kritische bedenkingen.....	53
2.9	Conclusie.....	54
Hoofdstuk 3: Analyse van het OSGW-beleid op organisationeel niveau.....		57
3.1	Inleiding.....	57
3.2	Probleemstelling.....	58
3.3	Methodologie.....	60
3.3.1	Onderzoeksmethodiek.....	60
3.3.2	Steekproef van de organisaties.....	62
3.3.3	Profiel van de geïnterviewden.....	65
3.4	Vertaling van wetgeving naar beleid.....	67
3.4.1	Naleving van de verplichtingen.....	67
3.4.2	Hoe is de aanpassing verlopen?.....	68
3.4.3	Bekendmaking in de organisatie.....	69
3.4.4	Gezamenlijk beleid tegen pesten én OSGW.....	70
3.5	Profiel van de klachten over OSGW.....	71
3.5.1	Organisaties en klachten.....	71
3.5.2	Aard van de klachten.....	72
3.5.3	Slachtoffers en daders.....	74
3.5.4	Subjectiviteit van OSGW.....	76
3.6	Klachtenbehandeling.....	77
3.6.1	Inleiding.....	77
3.6.2	Informele procedure.....	80
3.6.3	Formele procedure.....	84
3.6.4	Illustratie: klachtenprocedure van Electrabel.....	87
3.6.5	Oplossingen en sancties.....	88

3.6.6	Bekendheid en bruikbaarheid van de klachtenbehandeling.....	89
3.7	De vertrouwenspersoon.....	92
3.7.1	Inleiding.....	92
3.7.2	Intrede van de vertrouwenspersoon.....	93
3.7.3	Functie van vertrouwenspersoon.....	94
3.7.4	Kenmerken van de vertrouwenspersoon.....	100
3.7.5	Ervaringen van de vertrouwenspersonen.....	102
3.8	Conclusie.....	105
	Algemeen Besluit.....	108
	Bijlage 1a: Hoofdstuk Vbis van de welzijnswet.....	112
	Bijlage 1b: K.B. van 18 september 1992.....	118
	Bijlage 2: Ongewenst seksueel gedrag in het onderwijs.....	120
	Bijlage 3: Vragenlijst.....	122
	Bijlage 4: Stroomschema Electrabel.....	128
	Bibliografie.....	129

Lijst van de tabellen

- **Tabel I:** Ongewenste handelingen behorende bij de drie verschillende vormen van OSG
- **Tabel II:** Top tien van klachten i.v.m. OSGW
- **Tabel III:** Overzicht van de onderwerpen waarover vragen gesteld zijn tijdens interviews
- **Tabel IV:** Overzicht van de onderzochte organisaties
- **Tabel V:** Overzicht van functie en kenmerken van de geïnterviewden
- **Tabel VI:** Organisaties met een procedure ter behandeling van OSGW-klachten
- **Tabel VII:** Aantal vertrouwenspersonen per organisatie
- **Tabel VIII:** Hoofdfunctie van de vertrouwenspersonen in de onderzochte organisaties
- **Tabel IX:** Taken van een OSGW-vertrouwenspersoon

Algemene Inleiding

In deze eindeverhandeling willen we de problematiek van ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) uitgebreid bespreken en de bestrijding ervan onderzoeken. OSGW behoort immers nog steeds tot de dagelijkse realiteit en vele werknemers worden er vroeg of laat mee geconfronteerd. Het fenomeen is verontrustend omwille van zijn omvang en zijn frequentie van voorkomen en door de taboesfeer die er ondanks alle inspanningen nog vaak rond blijft hangen. Verder bederft OSGW de werksfeer en kan het dramatische gevolgen hebben voor de slachtoffers ervan. Het is dan ook van groot belang dat men blijft werken aan maatregelen om deze problematiek van de werkvloer weg te bannen.

De ondertitel van deze eindverhandeling, 'conceptualisering en aanpak op organisationeel niveau', bestaat uit twee delen die eveneens de twee grote luiken vormen binnen deze thesis. We geven hier in de algemene inleiding kort aan wat we in elk van de luiken zullen behandelen.

Het eerste deel, en tevens het eerste hoofdstuk, betreft de conceptualisering van OSGW. In dit hoofdstuk is het de bedoeling om het begrip OSGW nader toe te lichten en ook enkele cijfers mee te geven.

We starten met de situering van de betrokken problematiek, want hoewel OSGW slechts sinds enkele jaren een middelpunt van maatschappelijke discussies is geworden, bestaat het fenomeen reeds decennia lang. Verder gaan we uitgebreid in op wat nu juist onder OSGW moet verstaan worden. Niet alleen een definitie wordt hier aangereikt, maar ook de verschillende vormen van OSGW en de subjectiviteit van dit verschijnsel komen aan bod. Vervolgens bespreken we de twee betrokken partijen van OSGW. In de eerste plaats is er uiteraard de dader, maar onze meeste aandacht gaat in de tekst uit naar het slachtoffer. We bekijken wie doorgaans het slachtoffer is van OSGW, en welke mogelijke reacties dit bij deze persoon en bij de omgeving kan teweegbrengen. Ook de gevolgen van OSGW, zowel op individueel als op organisationeel vlak, worden besproken. Tot slot van het eerste hoofdstuk gaan we nog even dieper in op de link tussen OSGW en machtsmisbruik.

Het tweede deel van deze eindverhandeling handelt over de aanpak van OSGW op organisationeel niveau. We onderscheiden hier opnieuw twee onderdelen, met name de aanpak in theorie (de wetgeving) en de aanpak in de praktijk.

In hoofdstuk 2 wordt dus de wetgeving omtrent OSGW behandeld. Met andere woorden, we zullen hier stilstaan bij de verschillende initiatieven die de Belgische wetgever reeds heeft genomen om OSGW op de bedrijfsvloer aan te pakken. De grootste aandacht zal vanzelfsprekend uitgaan naar de huidige, geldende wetgeving inzake OSGW, maar we bespreken eveneens de wetten die in het verleden efficiënt en effectief zijn gebleken in de strijd tegen OSGW. Ook zullen we ingaan op de belangrijke voortrekkersrol die Europa gespeeld heeft betreffende de bestrijding van de betrokken problematiek

In het derde en laatste hoofdstuk tenslotte bekijken we hoe OSGW concreet en op het niveau van de organisatie aangepakt wordt. Hier worden de resultaten besproken van een onderzoek dat we in het kader van deze thesis hebben uitgevoerd. Dit onderzoek had tot doel om aan de hand van diepte-interviews bij een tiental grote Belgische organisaties op zoek te gaan naar antwoorden op de centrale vraag hoe deze organisaties in de praktijk de OSGW-problematiek behandelen, bestrijden en voorkomen. In de eerste plaats zullen we stilstaan bij het beleid dat organisaties voeren ter bestrijding en preventie van OSGW. We bekijken of de ondernemingen aan de wettelijke verplichtingen voldoen, welke maatregelen ze hebben ingevoerd en hoe ze hierover met hun personeel communiceren. Voorts bespreken we de klachten omtrent OSGW waarmee de bestudeerde organisaties te kampen krijgen. Het is hierbij vooral de bedoeling om ons toe te spitsen op de aard van de klachten en de kenmerken van slachtoffers en daders. Vervolgens gaan we ook na welke methode of procedure de organisaties hanteren om eventuele klachten te behandelen. De informele en de formele klachtenbehandeling worden afzonderlijk besproken. We bekijken verder welke oplossingen en sancties de uitkomst van een klachtenbehandeling kunnen uitmaken en in welke mate de klachtenprocedure bekend gemaakt wordt bij het personeel. Tot slot hebben we het uitgebreid over de OSGW-vertrouwenspersoon. We gaan na in welke organisaties een vertrouwenspersoon aanwezig is. We kijken ook wat de functie van een vertrouwenspersoon inhoudt en over welke kenmerken zulke mensen beschikken.

Tot slot van deze algemene inleiding willen we nog even aangeven dat we in deze eindverhandeling de slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag op het werk tot de vrouwelijke sekse zullen classificeren. De daders worden beschouwd als zijnde van het mannelijke geslacht. Dit alles omdat uit de cijfers blijkt dat ongewenste intimiteiten een

probleem is dat vooral vrouwen treft. Toch benadrukken we dat mannen ook slachtoffer en vrouwen ook pleger van OSGW kunnen zijn.

Hoofdstuk 1: Conceptualisering van OSGW

1.1 Inleiding

De term ‘ongewenst seksueel gedrag op het werk’ (OSGW) kan dan wel vrij nieuw in de oren klinken, het gedrag waarnaar deze verwijst, is dat zeker niet. Toch is het de bedoeling om in dit eerste hoofdstuk OSGW nader toe te lichten, om tot een uitgebreide formulering van de term te komen in al zijn aspecten.

Eerst en vooral is het van belang de problematiek omtrent ongewenst seksueel gedrag te kunnen situeren. Men moet weten dat dit verschijnsel reeds lang bestaat, maar slechts recent onderwerp is geworden van een maatschappelijk debat. Het taboe rond OSGW was groot en is nog steeds niet helemaal doorbroken.

Vervolgens wordt het begrip OSGW concreet gemaakt door de definiëring ervan kritisch te bekijken. De problemen omtrent de interpretatie van deze definitie en de toepassing in de praktijk zullen hier naar voor komen.

Nadien komen de twee partijen van OSGW aan bod, respectievelijk de dader en het slachtoffer, waarbij er uitgebreid aandacht zal besteed worden aan de mogelijke reacties die kunnen uitgaan van het slachtoffer. Hiermee samenhangend zullen ook de gevolgen bekeken worden die ongewenst seksueel gedrag op het werk met zich kunnen meebrengen, hoofdzakelijk – maar niet alleen – voor het slachtoffer. Verder is het correct te stellen dat het voornamelijk vrouwen zijn die slachtoffer worden van ongewenste intimiteiten. Omwille van dit feit zullen we in deze tekst slachtoffers in hoofdzaak beschouwen als zijnde van het vrouwelijke geslacht. We komen hier later in dit eerste hoofdstuk op terug.

We eindigen dit hoofdstuk met een bredere kijk op één van de meest voorkomende ontstaansredenen van OSGW, namelijk machtsmisbruik door een hiërarchische meerdere ten opzichte van een werknemer.

1.2 Situering

‘Ongewenst seksueel gedrag op het werk’ is een verschijnsel dat reeds decennia lang de werkplekken teistert. Uit een onderzoek van Keymolen (1990) van het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) blijkt zelfs dat OSGW reeds in de 19^e eeuw een gekend probleem was. De fenomenen van ongewenst seksueel gedrag op de werkplek in de 19^e eeuw kunnen slechts begrepen worden in het licht van de specifieke arbeids- en levensvoorwaarden van de

werkende bevolking in die tijd. Het daadwerkelijk gedrag van de mannen werd toen immers sterk beïnvloed door een vorm van mentaal liberalisme dat de mannen in verregaande mate vrij spel liet op seksueel gebied.

En hoewel vrouwen dus ook in het verleden op hun werk te maken hadden met ongewenste seksuele toenaderingen, is OSGW pas in de jaren tachtig van de vorige eeuw tot onderwerp van discussie gemaakt. Tot dan werden deze problemen geaccepteerd en beschouwd als een 'normaal' verschijnsel in de relatie tussen mannen en vrouwen. De schade die ze toebracht aan de slachtoffers werd verdoezeld of men trachtte de verantwoordelijkheid voor de ongewenste seksuele avances aan het slachtoffer toe te schrijven.

We kunnen twee redenen aanhalen voor het feit dat OSGW voordien zo goed als 'onzichtbaar' was. Deze twee oorzaken vinden hun oorsprong in twee soorten machtsverhoudingen die er in de maatschappij en op de werkplek heersen, en die met elkaar verbonden zijn. Een eerste reden betreft de veranderde machtsverhouding tussen mannen en vrouwen. Dat men voor de jaren 1980 zo weinig over OSGW vernam, komt omdat er in die periode anders werd aangekeken tegen de omgangsvormen tussen vrouwen en mannen. Opmerkingen die bijvoorbeeld vroeger gezien werden als complimenteus of vleidend, kunnen nu door vrouwen ervaren worden als vernederend, discriminerend en vooral ongewenst. Vrouwen zijn een stuk sterker geworden in hun verhouding met mannen. De tweede oorzaak omvat voornamelijk het feit dat de daders van OSGW meestal in de werksfeer de machtigste partij waren en aldus over effectieve sancties beschikken (bv. dreigen met ontslag, beletten van promotie). Ook deze machtsverhouding is de laatste jaren afgezwakt, onder meer door toedoen van beschermende maatregelen en wetgeving ter zake. Deze twee hierboven beschreven machtsverhoudingen zijn sterk gerelateerd omwille van het gegeven dat vrouwen meer voorkomen in ondergeschikte posities en minder in hogere functies binnen organisaties. We zien wel dat ook hier een gunstige evolutie plaatsvindt. Steeds meer vrouwen dringen immers door in de hogere lagen van de hiërarchie binnen organisaties.

Timmerman (1990) stelt dat begin jaren 1980 vooral vrouwen uit de vakbewegingen (o.a. vakbonden, vrouwenbewegingen) de aandacht vestigden op het verschijnsel 'ongewenste intimiteiten op het werk'. Met deze nieuwe term werd meteen ook een naam gegeven aan ervaringen van vrouwen met onwenselijke seksuele toenaderingen van mannelijke collega's, superieuren, klanten of zelfs van ondergeschikten. Hoewel het enigszins misleidend karakter

van de term ‘ongewenste intimiteiten’ – van vertrouwelijkheid of innigheid is immers geen sprake – raakte het begrip gauw in brede kring ingeburgerd.

Dus volgens Timmerman (1990) hebben de vrouwenbewegingen een belangrijke rol gespeeld bij het op de politieke agenda plaatsen van het verschijnsel ‘ongewenst seksueel gedrag op het werk’. Maar ook de veranderde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de laatste decennia hebben het bekampen van de problematiek van ongewenste intimiteiten in de hand gewerkt. Denk hierbij aan de toegenomen arbeidsparticipatie, aan het hogere opleidingsniveau en aan het stijgende arbeidsvolume van vrouwen. Deze veranderingen betekenen echter niet dat de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt gelijkwaardig is geworden aan die van mannen.

Anno 2002 zijn er reeds veel maatregelen getroffen in verband met de problematiek van OSGW. De vele studies en onderzoeken hebben duidelijk gemaakt wat de omvang en de ernst van dit verschijnsel is. Internationaal zijn er juridische actiemiddelen opgenomen in het arbeidsrecht ter bestrijding van ongewenste intimiteiten op de werkplek. De overheden voeren een expliciet beleid, bedrijven stellen procedures op om OSGW tegen te gaan, er komen vertrouwenspersonen om slachtoffers een uitweg te bieden en ze op te vangen, enz.

Ondanks deze vooruitgang die de laatste jaren werd geboekt, wijzen Van Delft, Willemsen, Keuzenkamp & Vanwesenbeeck (1994) ons erop dat ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats nog lang niet verbannen is. Er zijn nog te veel bedrijven die geen – of geen effectief – beleid voeren, er zijn nog te veel vrouwen die slachtoffer worden van OSGW. En het probleem van OSGW is in België (en ook internationaal) nu wel een onderwerp is van een maatschappelijke discussie, maar er bestaan nog steeds veel onduidelijkheden over de ernst, de aard, de gevolgen, de verplichtingen, de juridische wetgeving en actiemiddelen ter zake.

Zoals in de volgende paragrafen duidelijk zal worden is het verre van eenvoudig om een complex beleid op een complex terrein te voeren.

1.3 Wat is OSGW?

1.3.1 Definitie

De vraag die zich opdringt, is natuurlijk: wat moet nu verstaan worden onder ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW)?

De wetgeving in België hanteert de definitie uit de gedragscode van 19 december 1991 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen:

“Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan: elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamenlijk 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.”

(WET van 11 juni 2002 ter bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, artikel 5).

Onder deze definitie valt dus “lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag waarmee de betrokkene niet heeft ingestemd”. Nog volgens deze definitie uit de bovenvermelde gedragscode, is gedrag van seksuele aard onaanvaardbaar indien:

- ofwel het ongewenst, onredelijk of beledigend is voor de betrokkene (bv. grove en misplaatste opmerkingen, oneerbare voorstellen, aanrakingen, ...);
- ofwel het impliciet of expliciet ten grondslag ligt aan een beslissing over de toegang tot een opleiding of een baan, het behouden van een baan, bevordering of salaris, of als het ten grondslag ligt aan andere beslissingen in verband met het werk (chantage in werk- of promotieverband);
- ofwel dit gedrag een vijandige of vernederende werksfeer creëert waarin de betrokkene wordt geïntimideerd (tonen van pornografische foto's, seksuele agressiviteit, ...).

In verband met deze verschillende vormen van ongewenst seksueel gedrag (OSG), kunnen we de drie onderscheiden vormen van OSG illustreren aan de hand van voorbeelden van dergelijke ongewenste handelingen.

We onderscheiden drie vormen van ongewenst seksueel gedrag (zoals ook blijkt uit de definitie): lichamenlijk, verbaal en niet-verbaal. We illustreren in onderstaande tabel I deze drie vormen met voorbeelden van handelingen die men classificeert onder deze bepaalde vormen.

Mondeling (verbaal) OSG
denigrerende en misplaatste opmerkingen geven
opdringerige uitnodigingen uiten
oneerbare voorstellen doen
dubbelzinnige opmerkingen over iemands privé-leven geven
ongevraagd seksuele onthullingen doen
seksueel getinte moppen vertellen en schunnige taal gebruiken
intieme vragen stellen
seksuele geruchten over iemand verspreiden
Niet-mondeling (niet-verbaal) OSG
obscene gebaren maken
aanhoudende bliken werpen ('iemand met de ogen uitkleden')
gluren, staren, lonken
compromitterende e-mail- of sms-berichten versturen
pornografisch materiaal tonen
Lichamelijk OSG
iemand vastgrijpen en onverwacht kussen
handen op schouder en benen leggen
uitkleden
intieme lichaamsdelen aanraken
intieme lichaamsdelen tonen
dwingen om genitaliën aan te raken
dwingen te masturberen
verkrachten

Tabel I: Ongewenste handelingen behorende bij de drie verschillende vormen van OSG

In paragraaf 1.4 worden de cijfers (percentages van voorkomen) weergegeven voor de verschillende vormen van OSG, zoals naar voor gekomen in de meest recente studie.

1.3.2 Quid pro quo en hostile environmental sexual harassment

Christina Shalley en Charles Parsons (2002) onderscheiden twee grote groepen binnen OSGW. Dit onderscheid wordt voornamelijk gehanteerd in de Amerikaanse wetgeving.

Met *quid pro quo sexual harassment* wordt OSGW bedoeld waarbij een hoger in de hiërarchie geplaatste persoon misbruik maakt van zijn machtspositie en werknemers verplicht om in te gaan op seksuele voorstellen in ruil voor bepaalde arbeidsvoordelen en promoties. *Quid pro quo sexual harassment* wordt beschouwd als een vorm van OSGW die makkelijker door individuen herkend en begrepen wordt. Het is gebaseerd op machtsverschillen en organisaties kunnen dit soort OSGW voorkomen door een grondigere controle op het gedrag van chefs en afdelingshoofden. Het verband tussen macht en OSGW wordt verder beschreven in paragraaf 1.9.

Hostile environmental sexual harassment is moeilijker te herkennen dan *quid pro quo OSGW*. Het betreft situaties waarbij de werksfeer aangetast wordt door seksistisch gedrag, seksuele opmerkingen, pornografisch materiaal, billen knijpen en dergelijke. Het gaat hier ook meer om ongewenst gedrag van collega's, eerder dan van een hiërarchisch hogere.

1.3.3 Subjectiviteit van OSGW

De eerder gegeven definitie van ongewenst seksueel gedrag op het werk is een subjectieve en persoonsgebonden definitie, die voor een brede interpretatie vatbaar is, zeker vanuit de perceptie van het slachtoffer (of beter gezegd: de aanklager). Of een gedrag ongewenst is, hangt sterk af van de relationele situatie tussen de partijen. Zo zal de grens van het ongewenste sneller overtreden zijn bij bepaalde handelingen uitgevoerd door een persoon voor wie men een sterke antipathie koestert, dan wanneer dit gedrag gesteld wordt door iemand met wie men een hechte vriendschappelijk band heeft. Ook de context waarin het gedrag gesteld wordt, bepaald mee de aanvaardbaarheid van het gedrag.

De definitie baseert zich dus niet op de gepleegde feiten, maar eerder op de perceptie van uitvoerder en slachtoffer van het gedrag. Uiteraard zijn er handelingen waarvan iedereen weet dat ze onder ongewenste intimiteiten vallen, maar er zijn ook handelingen die veel meer op een grenslijn balanceren. De bovenstaande definitie stelt immers dat een gedrag ongewenst is wanneer de andere partij, tegenover dewelke dit gedrag gesteld wordt, dit gedrag als onwenselijk beschouwd. Maar hoe kan men als handelende partij nu weten of een bepaald gedrag aanvaard wordt door die andere partij?

Het verschil tussen ongewenst seksueel gedrag en normaal vriendelijk gedrag dat wordt geapprecieerd en dat wederzijds is, zit in de *ongewenstheid* van het optreden ervan, benadrukt het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in haar informatiebrochure ‘OSGW? Nee!’ (1996). En enkel de persoon op wie die handelingen betrekking hebben, kan beoordelen of dat gedrag voor haar ongewenst, bedreigend of vernederend is.

Men dient alleszins voor ogen te houden dat ongewenst seksueel gedrag door het slachtoffer niet gevraagd wordt, noch aanvaard. Het gaat hier dus niet simpelweg over “hofmakerij”, het geven van complimentjes, maar over het stellen van een daad die het individu in haar werk en in haar integriteit bedreigt. Voor het slachtoffer is door die daad een grens overschreden.

Bij OSGW kan men dus niet uitgaan van het standpunt van de dader, maar van de gevolgen voor het slachtoffer. De bedoeling van de dader doet er niet toe: dat wil zeggen dat ook in het geval de dader *geen* bijbedoelingen heeft of er zich *niet* van bewust is dat zijn daden ongewenst zijn, we *tóch* kunnen spreken van OSGW, wanneer die daden door iemand als onwelkom worden ervaren.

Door de ‘subjectiviteit’ van de definitie is het onmogelijk lijsten op te stellen van handelingen die als ongewenst seksueel gedrag kunnen bestempeld worden. Zo zal een schouderklopje in sommige gevallen als bemoedigend en leuk worden ervaren, in andere gevallen als ongewenst. OSGW kan dus in verschillende vormen en in allerlei gradaties voorkomen. Het ongewenst seksueel gedrag kan zowel bestaan uit ‘kleine’, eventueel herhaalde vormen van seksuele intimidatie (bv. lonken, knijpen, knipoog, verbaal geweld, enz.), als uit feiten die psychologisch of lichamelijk zwaarder wegen (bv. vastgrijpen, kleding afrukken, slagen en verwondingen, verkrachtingen, enz.). Dit alles kan ook gepaard gaan met represailles (bv. ontslag) of met het voorstellen van voordelen die in ruil worden gegeven (bv. belofte van promotie).

1.4 Enkele cijfers

Preventieambtenaar Ludwig Samson van de Directie van Gelijke Kansen deed in 2001-2002 een steekproef onder 500 bedrijven. Daaruit bleek dat bijna één op de drie ondernemingen één of meer formele klachten over ongewenst seksueel gedrag krijgt. Verder wijst Ludwig Samson erop dat het aantal formele klachten slechts het topje van de ijsberg is en dat we het probleem van OSGW dus niet mogen onderschatten.

Samson kwam op basis van zijn steekproef tot volgende top tien van klachten over OSGW (tabel II).

Klachten	Percentage van voorkomen
Dubbelzinnige en insinuerende opmerkingen	49 %
Handtastelijkheden	26 %
Compromitterende voorstellen	26 %
Lonken en gluren	19 %
Met de ogen uitkleden	14 %
Seksuele voorstellen	11 %
Tonen van erotisch of pornografisch materiaal	8 %
Seksueel geweld	2 %
Lastigvallen na het werk	1 %
Fysiek geweld	1 %

Tabel II: Top tien van klachten i.v.m. OSGW

In bijlage 2 worden de resultaten weergegeven van een onderzoek (Timmerman & Bajema, Rijksuniversiteit Groningen) omtrent welke vormen van ongewenst seksueel gedrag jongeren in het onderwijs meemaken en wie de daders zijn van deze vormen van seksuele intimidatie.

1.5 De dader

In 1984 gaf de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Michel Hansenne, op advies van de Commissie Vrouwenarbeid onder voorzitterschap van Miet Smet, de opdracht om in België een interuniversitaire studie uit te voeren naar ongewenst seksueel gedrag op het werk in de verschillende activiteitssectoren. Dit onderzoek werd gevoerd door Prof. An Hermans (KUL) en Prof. Ada Garcia (UCL). Deze studie, gebaseerd op cijfers uit de midden jaren tachtig, is het enig Belgisch representatief onderzoek naar het probleem OSGW.

Uit hun onderzoeksrapport, 'Harcèlement sexuel sur le lieu de travail' en 'Werksfeer en man-vrouw verhoudingen', blijkt dat vrouwen die OSGW ondervonden hadden, vooral het slachtoffer waren van 'niet lichamelijke' vormen van seksueel gedrag door *collega's* (39,5%). Op de tweede plaats kwam de *onmiddellijke baas* (33%) die meteen ook verantwoordelijk

was voor zwaardere vormen van OSGW, zoals compromitterende voorstellen en seksueel contact. In mindere mate (lagere percentages) kwamen uit de studies de directieleden, leden van de personeelsdienst en tenslotte ondergeschikten en klanten naar voor als dader van het ongewenste seksuele gedrag.

Nog kunnen we hier vermelden dat in 90% van de klachten van OSGW, de dader van het mannelijke geslacht was.

In 2001-2002 voerde preventieambtenaar Ludwig Samson van de Directie van Gelijke Kansen een enquête uit met een kleine steekproef onder 500 bedrijven, waaruit blijkt dat in bijna zes op tien van de gevallen (60%) de dader een *collega* is van het slachtoffer. Dus iemand met een job van hetzelfde niveau. En in bijna één op vier van de gevallen is de dader een *hiërarchisch overste*. Het cliché van de baas die zijn secretaresse lastigvalt, klopt dus slechts in bepaalde mate.

Toch moet het feit dat de meeste ongewenste seksuele gedragingen afkomstig zouden zijn van collega's duidelijk genuanceerd worden. Uit de cijfers (van beide bovenstaande enquêtes) komen de collega's duidelijk meer naar voren, maar men mag hierbij niet vergeten dat zij ook het talrijkst vertegenwoordigd zijn op het werk. Indien men rekening wil houden met de ongelijke omvang van de verschillende categorieën (collega's, bazen, directieleden, ...) dient de aandacht gevestigd te worden op het relatief groter belang van OSGW dat uitgaat van een hiërarchische meerdere, wat dan weer wel het cliché bevestigt.

1.6 Het slachtoffer

1.6.1 Enkele cijfers

De cijfers van Belgische, buitenlandse en Europese onderzoeken sluiten allemaal nauw bij elkaar aan. We overlopen hier kort enkele relevante studies.

Uit de onderzoeksresultaten van de Belgische studie 'Harcèlement sexuel sur le lieu de travail' en 'Werksfeer en man-vrouw verhoudingen', uitgevoerd door Hermans en Garcia (1985), bleek dat vier op tien (41%) van de ondervraagde vrouwen en 21% van de ondervraagde mannen *weet hebben* van OSGW in hun omgeving. Eén op drie vrouwen en één op tien mannen werd ooit *zelf slachtoffer* van ongewenst seksueel gedrag. Deze gegevens dateren van midden jaren tachtig, maar blijken nog steeds aan te sluiten bij meer recentere

gegevens. Zo is er de studie ‘Geweld, ongewenste intimiteiten en pesterijen op het werk: een beschrijving van klachten en strategieën om er mee om te gaan’, uitgevoerd door Bruynooghe, Opdebeeck, Monten & Verhaegen (1995), die voornoemde cijfers alleen maar bevestigt.

Uit een onderzoek over OSGW, uitgevoerd in Nederland door Van Amstel en Volkers (1993), in opdracht van het Directoraat-Generaal van de Arbeid kwam naar voren dat:

- 17% van de ondervraagde vrouwen *zelf* last hebben gehad van seksuele intimidatie bij het bedrijf waar zij thans werkzaam waren;
- 15% van de respondenten bij hun huidig bedrijf *te maken* hebben gehad met hinderlijk gedrag van iemand op het werk (zo kunnen ze bijvoorbeeld getuige zijn van zulk gedrag t.o.v. een collega);
- dus feitelijk 32% van de vrouwen in hun huidige werksituatie zelf wel eens te maken hebben gehad met gedrag van iemand op het werk dat – zoals in de definitie van OSGW wordt omschreven – afbreuk doet aan hun waardigheid.

Volgens een Europees onderzoek naar de arbeidsomstandigheden, uitgevoerd in de lente van 2000 in alle 15 lidstaten van de Europese Unie, zou:

- 2% van de Europese werknemers (d.w.z. 3 miljoen mensen) in de loop van de voorgaande 12 maanden (1999-2000) het slachtoffer zijn geworden van fysiek geweld gepleegd door mensen die tot hun *werkomgeving* behoren;
- 4% van de werknemers (d.w.z. 6 miljoen mensen) het slachtoffer zijn geworden van fysiek geweld op het werk gepleegd door mensen die *niet* tot hun *werkkring* behoren (bv. door klanten);
- 2% van de werknemers (d.w.z. 3 miljoen mensen) het slachtoffer zijn geworden van seksuele pesterijen;
- 9% van de werknemers (d.w.z. 13 miljoen mensen) het slachtoffer zijn geworden van intimidatie (of morele pesterijen).

Toch dient opgemerkt te worden dat deze onderzoeksresultaten niet in verhouding staan tot het (kleinere) aantal formele klachten of meldingen van vrouwen in verband met OSGW. Zo krijgt één op drie bedrijven te maken met formele klachten over ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar dit is slechts het topje van de ijsberg (Samson, 2002). Het is voor heel veel vrouwen nog steeds erg moeilijk om met hun ervaringen naar buiten te komen. Een aantal mensen gaat de feiten nog eens “zeven” vooraleer ze als “persoonlijk ongewenst” te melden.

1.6.2 Wie?

Het zijn in hoofdzaak vrouwen die slachtoffer worden van ongewenst seksueel gedrag op het werk, al bevestigen uitzonderingen de regel. Daar waar vrouwen die slachtoffer worden van OSGW steeds meer naar buiten komen met hun verhaal, heerst er rond mannelijke slachtoffers nog een groot taboe, juist omdat het een uitzondering is. Mannen hebben angst (soms terecht) dat ze niet gehoord en/of geloofd zullen worden.

De reeds bovenvermelde studies tonen aan dat 85% van de klachten van vrouwen afkomstig zijn en dat 90% van de daders mannen zijn. Vandaar dat het slachtoffer meestal als vrouwelijk en de dader als mannelijk wordt aangegeven.

Rubenstein (1987) stelt dat elke vrouw, ongeacht haar scholingsgraad of leeftijd, ongeacht haar opleidingsniveau of beroep, de kans loopt ooit slachtoffer te worden van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Toch zijn er sommige categorieën van vrouwen die meer dan andere groepen te maken krijgen met dergelijk gedrag. Het meeste risico lopen de jonge (20-45 jaar), alleenstaande of gescheiden vrouwen. Ook nieuwkomers op de arbeidsmarkt, personen met een onregelmatig arbeidscontract, of met een arbeidscontract van tijdelijke aard, vrouwen in traditionele mannenberoepen, lesbische en tot een etnische minderheid behorende vrouwen lopen een groter risico. Een vrouw in een hogere positie loopt beduidend minder kans een slachtoffer te worden. Dit geeft reeds een beeld van de invloed die machtsongelijkheid kan hebben op de mate waarin ongewenst seksueel gedrag op het werk voorkomt.

Ook de cultuur van het bedrijf speelt een rol in de problematiek rond OSGW. Zo blijkt (Van Amstel & Volkers, 1993) dat vrouwen die wel eens last gehad hebben van seksuele intimidatie op het werk, vaak vrouwen zijn die werken op een afdeling waar omgangsvormen voorkomen zoals bv. overdreven charmant doen om iets van een collega gedaan te krijgen, dubbelzinnige grappen maken over de kleding of het uiterlijk van collega's, elkaar zonder aanleiding aanraken, e.d.. Daarentegen blijkt OSGW niet vaker voor te komen bij vrouwen die werken bij een bedrijf waar wordt verwacht of geëist dat men er op het werk charmant uitziet, zich opmaakt of een rok draagt.

Verder kunnen we de 'werkorganisatie' aanhalen. In sectoren zoals bv. de gezondheidszorg blijkt men een grotere kans te lopen om met seksuele intimidatie te worden geconfronteerd en dit door bepaalde aspecten van de functie die men daar uitoefent (zoals het werken ook buiten

kantooruren en werken in kamers waar men niet altijd gezien kan worden door collega's die op de afdeling werkzaam zijn). Er is dan minder sociale controle mogelijk.

Tenslotte heeft ook het specifiek beleid, de manier waarop bij de arbeidsorganisatie tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgetreden, een invloed. Is er bij het bedrijf sprake van nog geen uitgewerkte vorm van beleid tegen seksuele intimidatie, dan blijkt OSGW vaker voor te komen.

1.6.3 Reacties van het slachtoffer?

Wat voor de ene persoon ongewenst seksueel gedrag uitmaakt, is het voor de andere niet. De definitie stelt dat OSGW het gedrag is waarvan de dader weet of kan weten dat het slachtoffer het gedrag als storend zal aanvoelen. Het is dus van groot belang dat het slachtoffer aan de dader een signaal geeft dat zijn gedrag voor haar niet aanvaardbaar is. Volgens een informatiegids inzake OSGW in de privé-sector (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996) kan men verschillende reacties van de slachtoffers van OSGW onderscheiden.

1.6.3.1 Non-interventiestrategie

Een signaal geven aan de dader dat zijn gedrag ongewenst is, is voor het slachtoffer niet evident. Het is een drempel die vaak te hoog is om genomen te worden. Vele slachtoffer hullen zich in een zogenaamde 'non-interventiestrategie'. Dit wil zeggen dat zij niet zelf aan hun omgeving of aan de dader duidelijk maken dat er iets gebeurt dat zij als ongewenst aanvoelen.

In de eerste plaats hebben slachtoffers nog té vaak het gevoel dat dergelijk gedrag van de dader nu éénmaal bij hun werkomgeving hoort. Ze houden zichzelf voor dat het ongewenst seksueel gedrag vanzelf zal stoppen wanneer zij dit gedrag negeren, minimaliseren of ontkennen. Ook gaan slachtoffers vaak trachten om het gedrag van de dader te rechtvaardigen (bv. "zo zijn mannen nu éénmaal") of gaan ze de dader in bescherming nemen. Ze vinden het onplezierig om onvriendelijk te reageren of boos te worden op de dader.

Ten tweede gaan ook veel slachtoffers de oorzaak bij zichzelf zoeken. Ze schamen zich vaak voor hun rol als slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Een derde reden dat slachtoffers zich in stilzwijgen hullen, is de angst die ze hebben dat hun collega's hen flauw zullen vinden of zich tegen hen zullen keren. Ze zijn ook bang dat hun

eventuele onthullingen de sfeer op de afdeling zouden aantasten of dat er represailles, herhaling van het seksueel geweld door derden of machtsmisbruik zal plaatsvinden.

Toch dient opgemerkt te worden dat deze ‘non-interventiestrategieën’ weinig succesvol zijn, tenzij men werkelijk het geluk heeft dat het gedrag door een externe factor wordt beëindigd. Daarbij komt nog het feit dat slachtoffers die de omgeving niet inlichten over hun probleem met ongewenst seksueel gedrag op het werk, het gevaar lopen ‘miskende slachtoffers’ te worden. Dit wil zeggen dat het slachtoffer ten gevolge van het OSGW met allerlei psychische en fysieke problemen te kampen krijgt (bv. depressie, vermoeidheid). De omgeving zal dan wel de gezondheidsklachten ontdekken, maar niet op de hoogte zijn van de context waarin de klachten zijn ontstaan. Vaak eindigen slachtoffers dan ook in een neerwaartse spiraal van geneesmiddelengebruik, psychiatrische bezoeken, enz..

Als het slachtoffer uiteindelijk toch durft te reageren op het ongewenst seksueel gedrag, zal ze in de eerste plaats dit gedrag willen doen stoppen op een informele manier. Deze informele pogingen om het gedrag halt toe te roepen, kan men onderverdelen in de inschikkelijke, over de assertieve tot de agressieve reacties.

1.6.3.2 *Inschikkelijke houding*

Deze reactie houdt in dat het slachtoffer nog steeds de dader wil sparen. Het slachtoffer blijft vriendelijk, beleefd en ze zal de dader nooit de indruk geven dat zij hem zijn gedrag kwalijk neemt. De dader krijgt dus nog alle ruimte om, spreekwoordelijk, zijn gezicht te redden, ook ten opzichte van het slachtoffer.

Voorbeelden hiervan zijn: het veranderen van de eigen houding, het wegvlugten in ziekteverlof, van onderwerp veranderen bij een suggestieve opmerking in een gesprek, aanvraag tot overplaatsing,

Globaal genomen is deze strategie niet de meest effectieve om het ongewenst seksueel gedrag op het werk te doen stoppen. Soms kan men er wel een uitbarsting of een incident mee helpen voorkomen, maar zelden wordt aan het OSGW een halt toe geroepen.

1.6.3.3 *Assertieve reactie*

De assertieve houding laat duidelijke grenzen zien. De dader wordt niet pertinent gespaard, maar men zal hem ook niet perse proberen te raken in zijn integriteit. Men maakt hem

gewoon duidelijk waar de grenzen zijn en daar blijft het zowat bij. Zulke directe en duidelijke mededeling dat de dader met zijn gedrag moet stoppen, helpt soms wel, al is dit natuurlijk afhankelijk van de machtspositie van de dader of van het slachtoffer. Wanneer assertieve strategieën gebruikt worden als het ongewenst seksueel gedrag reeds een hele tijd aan de gang is, verliezen ze echter aan overtuigingskracht.

Een assertieve houding biedt geen enkele garantie op succes omdat het slachtoffer weliswaar controle heeft over haar eigen gedrag, maar nooit over dat van de dader.

1.6.3.4 Agressieve houding

Ten slotte is er de agressieve houding, die een tegenaanval op de fysieke, psychische of seksuele integriteit van de dader impliceert. Over het algemeen zijn dergelijke agressieve strategieën zeer riskant. Wanneer een slachtoffer op een gewelddadige aanval reageert met een agressieve reactie, gaat zij mee in de machtsstrijd met als mogelijk gevolg een escalatie of transformatie van het geweld.

Bovenstaande verschillende reacties van de slachtoffers moeten duidelijk kunnen maken dat slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag op het werk niet altijd lijdzaam het gedrag ondergaan, noch direct een officiële klacht indienen of onmiddellijk hulp zullen opzoeken bij derden (bv. collega, familie, ombudsman of vertrouwenspersoon). Het is kenmerkend dat slachtoffers steeds alles zullen doen wat binnen hun macht ligt om zelf het gedrag op te lossen.

Het is enkel in omstandigheden dat de persoonlijke strategieën hun uitwerking missen en/of het voor het slachtoffer te netelig of te pijnlijk is om zelf de dader met zijn gedrag te confronteren, dat zij een oplossing via officiële weg zullen zoeken.

Als de slachtoffers uiteindelijk dan toch open reageren tegen het ongewenst seksueel gedrag op het werk, valt het op dat zij dit niet doen op een eenduidige wijze: telkens zijn er andere elementen die aan de basis liggen om dat gedrag aan te kaarten. Deze elementen zijn onder andere de psychische druk die uitgaat van de dader, de dreigingen, het gebrek aan respect, de machtsoverschrijding, enzovoort.

1.6.3.5 Enkele cijfers

Uit het Nederlands onderzoek van Van Amstel & Volkers (1993) over hoe vrouwen in de praktijk met OSGW omgaan bleek het volgende:

- ruim de helft van de betrokkenen maakt duidelijk (verbaal) kenbaar aan de persoon die hen lastigvalt dat men er niet van gediend is (dit kan op een inschikkelijke, assertieve of agressieve manier zoals hierboven is aangegeven);
- ruim een derde van de vrouwen probeert het probleem te vermijden door net te doen alsof men het niet merkt of hoort, door weg te lopen of door zoveel mogelijk het contact te vermijden met diegene die hen lastigvalt (deze reactie is meer verbonden met de 'non-interventiestrategie');
- ander genoemd gedrag van de respondenten (maar in opmerkelijk mindere mate) is bv. overplaatsing aanvragen (4%) of zich anders gaan kleden in de hoop herhalingen te voorkomen (3%);
- slechts 2% van de vrouwen is op het gedrag ingegaan respectievelijk heeft het spelletje meegespeeld in de hoop er zelf dan maar beter van te worden.

Uit de studie komen ook de meest gegeven redenen naar voren waarom vrouwen die slachtoffer zijn geworden de 'non-interventiestrategie' toepassen:

- driekwart van de vrouwen die niet met iemand op het werk over hun problemen hebben gepraat, heeft dit onder andere niet gedaan omdat men de situatie daar niet ernstig genoeg voor vond of vindt (meestal betreft het hier opmerkingen of handtastelijkheden waarmee men wel eens geconfronteerd werd/wordt);
- in 15% van de gevallen is één van de redenen dat men niet over de problemen van OSGW praat, de vooraf gemaakte inschatting dat dit waarschijnlijk geen zin zal hebben;
- men weet niet waar men terecht kan (12%);
- men is bang voor de gevolgen wanneer men erover zal praten (11%);
- 12% van de vrouwen heeft gezwegen omdat men medelijden had met degene die hen lastig viel (en men veelal de situatie niet ernstig genoeg vond);
- men dacht/denkt dat men niet geloofd zal worden (6%).

1.7 De reacties van de omgeving

Mensen, die slachtoffer zijn geworden van OSGW, kunnen geconfronteerd worden met het fenomeen van *secundaire victimisering* wanneer zij toch naar buiten komen met hun verhaal, wanneer zij wél hun verhaal aan derden vertellen.

Secundaire victimisering kunnen we omschrijven als het ongeloof, het onbegrip, de afkeuring of een herhaling van de problemen door derden (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996).

Met moet er van uitgaan dat ongewenst seksueel gedrag op het werk meestal in het geheim gebeurt. Hiermee bedoelen we dat de feiten plaatsvinden in afwezigheid van andere personen dan het slachtoffer en de dader. Er zijn dus doorgaans geen getuigen van het geweld, met als gevolg dat de (werk)omgeving er zich niet altijd van bewust is. Langs de andere zijde houden de slachtoffers vaak de problematiek stil uit vrees voor secundaire victimisering.

We kunnen drie vormen van secundaire victimisering onderscheiden:

1. Het slachtoffer krijgt de verantwoordelijkheid van het OSGW toegewezen. De omgeving vindt dat zij het gedrag van de dader heeft uitgelokt. Slachtoffers vrezen vaak deze reactie van de buitenwereld, wat hen dus kan beletten de omgeving te mobiliseren.
2. De strategie van het slachtoffer om met het ongewenst seksueel gedrag op het werk om te gaan blijkt niet te werken, met andere woorden ze reageert te snel, te traag, te hevig of te zwak. Door het niet stoppen van het gedrag, zal het gevoel van machteloosheid van het slachtoffer versterkt worden.
3. De omgeving reageert afwijzend op het slachtoffer. Paniekaanvallen en depressies worden door de omgeving niet beschouwd als gevolgen van het ongewenst seksueel gedrag maar als uitingen van de persoonlijkheid van het slachtoffer. De buitenwereld vindt haar een labiel persoon, een onbetrouwbare werkkraacht, werkonwillig, enz..

Deze vormen van secundaire victimisering zijn niet alleen vaak voorkomende reacties die het slachtoffer krijgt van collega's, hiërarchische oversten en werkgevers. Ook de partner, kinderen en familieleden van het slachtoffer reageren soms op dergelijke afwijzende manieren.

1.8 De gevolgen van OSGW

De gevolgen van ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen groot zijn, en veelvuldig. Zo zijn er niet enkele de persoonlijke (bv. emotionele) gevolgen voor het slachtoffer zelf. OSGW heeft ook een impact op het functioneren van het bedrijf waar het OSGW zich afspeelt of heeft afgespeeld. Bij veel slachtoffers gaan de emotionele, lichamelijke en ook relationele gevolgen van het ongewenst seksueel gedrag op het werk gedurende een bepaalde periode het dagelijkse leven beheersen. De gevolgen kunnen zich op verscheidene vlakken laten voelen (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996). We onderscheiden de gevolgen op organisationeel vlak en op individueel vlak.

Ten eerste is er de organisationele invalshoek. De gevolgen op het *bedrijfseconomisch vlak* kunnen van allerlei aard zijn. Denk bijvoorbeeld aan: een daling van de arbeidsprestatie, afname van de arbeidsmotivatie, meer arbeidsongevallen, toenemend absentisme, arbeidsverloop, een onaangename werksfeer en een deuk in het imago van het bedrijf. Er kan aldus gesteld worden dat een werkgever, bij het negeren van OSGW, een zwaardere last te dragen heeft dan wanneer hij maatregelen neemt tegen dit gedrag.

Vervolgens bekijken we de gevolgen op individueel gebied:

- Het ongewenst seksueel gedrag op het werk brengt heel wat gevolgen met zich mee voor het slachtoffer, vooral op *psychisch vlak*. De ongewenste intimiteiten doen zich veelal gedurende en langere periode voor. Zij gaan voor het slachtoffer als het ware een vast onderdeel van het werk (van de werkdag) vormen, een onderdeel dat heel wat spanning en stress met zich meebrengt, ook wanneer men er niet dagelijks mee geconfronteerd wordt. Wanneer het slachtoffer moeilijk of niet over het OSGW kan praten met collega's of vrienden, dreigt het slachtoffer geïsoleerd te raken. Dit is nefast voor het zelfbeeld van het slachtoffer en hierdoor komt ze in een spiraal van zelfbeschuldiging terecht.
- Andere gevolgen, naast een verlaagd zelfbeeld, op *psychisch vlak* zijn concentratiestoornissen, labiliteit, minderwaardigheidscomplex en angst.
- *Lichamelijke klachten* als hoofdpijn, buikpijn, eetproblemen, extreme vermoeidheid en slapeloosheid komen dikwijls voor bij slachtoffers van OSGW.
- Ook *relationele problemen* kunnen ontstaan als gevolg van het ongewenst seksueel gedrag. Zo is er dikwijls een verslechtering van het gezinsleven of liefdesleven en

wantrouwen. Ook hebben slachtoffers vaak problemen met het spontaan zijn in de omgang met anderen.

- Tenslotte zijn er ook *economische problemen voor het slachtoffer*, zeker wanneer het gaat om OSGW met een hiërarchisch overste als dader en wanneer men weigert in te gaan op de avances van de meerdere. Voorbeelden hiervan zijn o.a. verlies van werk door overplaatsing of ontslag, verlies van voordelen, een minder goed uurrooster, overuren of geen promotie kunnen maken.

Ontslag of overplaatsing van het slachtoffer is niet zelden ook het gevolg wanneer het OSGW niet uitgaat van een meerdere. Ontslag/overplaatsing is dan de enige oplossing die wordt voorgesteld of haalbaar wordt geacht.

Door het ongewenst seksueel gedrag op het werk voelen vele vrouwen zich ook aangesproken op een deel van zichzelf dat geen deel uitmaakt van hun rol binnen de organisatie. Via het OSGW worden andere verwachtingen geuit dan deze die tot de eigenlijke arbeidsrol behoren, zodanig dat de hele relatie tussen de betrokkenen als het ware uit hun arbeidsrol wordt geheven. Daarom worden afwijkingen op de werkrelatie die een seksueel karakter hebben door vele vrouwen als bedreigend ervaren.

Het integreren van de seksuele rol in de beroepsrol vormt aldus een bedreiging voor de professionele integriteit van de vrouw.

1.9 Machtsverhoudingen

Alhoewel we reeds in de bespreking over 'de dader' van ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben benadrukt dat daders van OSGW niet altijd hiërarchische meederen zijn zoals men in de volksmond wel eens durft te beweren (cfr. het cliché van de baas die zijn secretaresse lastigvalt), willen we hier toch het relatief groter belang van OSGW dat uitgaat van een hiërarchische meerdere aangeven. Om deze reden wordt hier het machtsmisbruik in gevallen van OSGW bekeken.

Macht is altijd een vast onderdeel geweest van menselijke verhoudingen in de samenleving, zo ook in het bedrijfsleven. We kunnen in een werkomgeving verschillende machtsverhoudingen onderscheiden. Er zijn immers niet alleen verschillen in de machtspositie van de werknemers onderling, ook machtsverschillen binnen de arbeidssituatie vallen dikwijls samen met de verschillen tussen de seksen.

Voorbeelden hiervan liggen voor de hand (Timmerman, 1990):

- voor hetzelfde werk worden vrouwen vaak minder betaald;
- vrouwen hebben meer deeltijdse banen;
- vrouwen moeten zich veel meer bewijzen om op een hoger niveau te komen;
- ze moeten zich ook vaak sterker profileren dan mannen om invloed te kunnen uitoefenen;
- bepaalde types van werk zijn nog steeds grotendeels voorbehouden aan mannen.

Het bedrijfsleven zelf is bovendien ook gekenmerkt door een hiërarchische structuur. De leidinggevende functies worden nog steeds meer aan mannen toegekend. Dit betekent dat vrouwen meer in ondergeschikte posities terechtkomen. Macht en afhankelijkheid zijn sterk aan elkaar gekoppeld. Als iemand promotie wil maken is hij of zij afhankelijk van de beslissing van de baas.

Het gaat soms zover dat mensen de macht die gekoppeld is aan hun positie gaan *misbruiken*. Deze vorm van OSGW wordt *quid pro quo OSGW* genoemd, of kortweg “voor wat, hoort wat” (Shalley & Parsons, 2002). Bij *quid pro quo OSGW* ervaart de werkneemster dat zij verplicht wordt tot seksuele activiteiten in ruil voor arbeidsvoordelen of promoties. Een hogergeplaatste persoon, een persoon met beslissingsmacht (of een persoon die pretendeert die macht te hebben) en een persoon die eventueel die beslissingen kan beïnvloeden, kan immers macht uitoefenen op de arbeidspositie van de vrouwelijke werknemer of op haar mogelijkheden en kansen binnen het bedrijf. De invloed die deze persoon heeft, kan hij gaan misbruiken ten opzicht van de vrouwelijke werknemer. We denken hierbij aan het lastig vallen van vrouwen waarbij het voor deze vrouwen zeer moeilijk is te reageren, juist omdat de dader zulke invloed heeft op beslissingen betreffende het slachtoffer.

Tevens kan een machtspositie van mannen ten aanzien van vrouwen worden gecreëerd doordat de werkgever het OSGW, eventueel uitgaande van de (mannelijke) collega's, na melding van de feiten laten betijen of in onvoldoende mate sanctioneert. OSGW kan zo gezien worden als een uiting van mannelijke dominantie over vrouwen op de werkplek.

Seksuele intimidatie blijkt minder voor te komen op een werkplek waar een zogenaamde “*gender balance*” bestaat, i.e. waar evenveel vrouwen werken als mannen en waar de vrouwen vertegenwoordigd zijn in dezelfde functieniveaus.

Uit een onderzoek van Timmerman (1990) blijkt verder dat er een relatie bestaat tussen enerzijds het aanwezig zijn van ongewenst seksueel gedrag op het werk en anderzijds de

machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen op de werkplek. In het onderzoek deelt Timmerman de werkomgevingen op in drie categorieën, naargelang de aanwezige machtsverhoudingen:

1. Arbeidsplaatsen waar de “*power balance*” tussen de seksen heel oneven (=ongelijk) is. Met andere woorden, de mate van asymmetrie in de machtsbalans tussen mannen en vrouwen is zeer groot.
2. Werkomgevingen waar de mate van asymmetrie in de machtsbalans tussen mannen en vrouwen groot is. We hebben hier een dus een oneven “*power balance*”.
3. Arbeidsplaatsen met een relatief kleine asymmetrie in de machtsbalans tussen mannen en vrouwen.

De resultaten van de kwantitatieve analyse van de studie tonen een correlatie aan tussen het soort machtsstructuur op de werkplek en de frequentie van klachten in verband met OSGW. Zoals verwacht kon worden, krijgen arbeidsplaatsen met een zeer geringe ongelijkheid in machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen minder te maken met klachten omtrent ongewenste intimiteiten dan werkomgevingen waar de machtsverhoudingen eerder uit evenwicht zijn. Opmerkelijk hierbij is wel dat de hoogste graad van klachten over ongewenst seksueel gedrag niet gevonden werd daar waar de machtsbalans erg ongelijk was, doch wel op werkplekken waar deze balans ook ongelijk is, maar minder dan de erg ongelijke arbeidsplaatsen.

Er bestaat dus geen rechtlijnig verband, geen lineaire relatie tussen het voorkomen van ongewenste intimiteiten en machtsongelijkheid tussen seksen, maar wel een correlatie.

Weliswaar komen de meeste ongewenste intimiteiten voor in die arbeidssituaties waar de machtsverhoudingen tussen de seksen enigszins aan het verschuiven zijn ten gunste van de vrouwen (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996). Door de opkomst van vrouwelijke werknemers op afdelingen waar voorheen slechts mannen werken, begint een proces van verandering. Een substantieel groter wordende aanwezigheid van vrouwen in arbeidssituaties op zich betekent al een verschuiving ten nadele van de mannelijke werknemers. Dit wordt als een dreiging ervaren. Mannelijke werknemers proberen door middel van onder andere OSGW hun positie te handhaven door vrouwen het moeilijk te maken in de hoop dat ze de werkplek verlaten. Naarmate deze machtsverschillen kleiner worden, vermindert deze vorm van stigmatisering van vrouwen.

1.10 Conclusie

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is een maatschappelijk verschijnsel dat reeds lang de werkplekken teistert. En hoewel uit onderzoek blijkt dat OSGW zelfs in de 19^e eeuw voor problemen zorgde, heeft het tot in de jaren tachtig geduurd vooraleer OSGW bespreekbaar werd. Vooral door de opkomst van de vrouwenbewegingen en de veranderende positie van de vrouw op de arbeidsmarkt kwam er een maatschappelijk debat tot stand rond deze materie. Toch kunnen we nog steeds niet stellen dat ongewenst seksueel gedrag op het werk volledig uit de taboesfeer is gehaald, vooral door de vele onduidelijkheden die er op juridisch en organisationeel vlak nog bestaan.

Uit de, overigens wettelijk gebruikte, definitie blijkt dat gedrag als ongewenst wordt beschouwd, wanneer de persoon tegen wie dit gedrag gesteld wordt dit als ongewenst ervaart. Men kan zich hier natuurlijk afvragen hoe een persoon weet dat zijn gedrag door de andere als ongewenst wordt ervaren. Een probleem van subjectiviteit stelt zich hier dus.

Hoewel de daders van OSGW niet altijd een hiërarchische meerdere is, komt uit studies toch het relatief groter belang van deze groep van daders naar voren. Het is dus belangrijk te weten dat men heeft vastgesteld dat er een niet-lineaire relatie bestaat tussen enerzijds het aanwezig zijn van ongewenst seksueel gedrag op het werk en anderzijds de machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen op de werkplek. Wanneer er een enorm ongelijke machtsverhouding is tussen de mannen en de vrouwen op een bepaalde werkplek, dan zijn er doorgaans meer klachten omtrent OSGW.

Verder blijkt dat slachtoffers meestal vrouwen, vaak jonge, alleenstaande of gescheiden vrouwen zijn. In sommige bedrijfssectoren lopen vrouwen meer kans om ooit slachtoffer te worden en over alle sectoren heen blijkt dat één op drie vrouwen zichzelf ooit slachtoffer van OSGW heeft gevoeld.

De manier waarop slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag op het werk reageren op dit gedrag kan sterk verschillen. Over het algemeen onderscheidt men vier soorten strategieën of reacties die door slachtoffers gesteld worden. De meest voorkomende reactie is de non-interventiestrategie, wat wil zeggen dat de slachtoffers niet aan hun omgeving of aan de dader duidelijk maken dat er iets gebeurt dat zij als ongewenst aanvoelen. Ze hullen zich in stilzwijgen. Het andere uiterste qua gestelde reactie is een meer agressieve reactie, al kan dit onttaarden in een te vermijden machtsstrijd.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan tot verstrekkende gevolgen leiden, niet alleen voor het slachtoffer, maar ook voor het bedrijf of voor de werkomgeving. Toch zijn de

gevolgen vaak het grootst voor het slachtoffer. Zo krijgen ze dikwijls te maken met fysieke, relationele, psychische en/of economische problemen. En ander gevolg, en dit stelt zich vooral wanneer slachtoffers toch besluiten om hun problemen bekend te maken, is secundaire victimisering. Dit houdt in dat ze op onbegrip of ongeloof stuiten van hun omgeving.

Hoofdstuk 2: Wetgeving inzake OSGW

2.1 Inleiding

In België werd in 2001 een onderzoek gevoerd naar pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2002). Uit de resultaten is gebleken dat de lichamelijke en psychologische evenals de sociale en economische gevolgen van ‘*mobbing*’ (pesten op het werk) en OSGW enorm zijn. Het slachtoffer kent immers een groot lijden, en zijn of haar waardigheid wordt door dergelijke daden aangetast. Zoals reeds in het vorig hoofdstuk uitvoerig beschreven is, kan dit lijden verre gaande consequenties hebben, zowel op organisationeel als op individueel vlak. Zo kan dit lijden zich uiten in arbeidsongeschiktheid waarvan de kosten gedragen worden door de maatschappij, en kan het de oorzaak zijn van verminderde motivatie en op die manier leiden tot een verminderde (arbeids)productiviteit voor de organisatie.

Het is dus duidelijk dat OSGW een groot probleem vormt. Toch is OSGW te lang aanvaard geweest als “iets dat nu eenmaal voorkomt”. Het is immers geen nieuw verschijnsel. Historisch onderzoek van Denise Keymolen (1990) toont aan dat ook ten tijde van de industrialisatie in de 19^e eeuw ongewenst seksueel gedrag op het werk een realiteit was. De beperkte tewerkstellingsmogelijkheden van vrouwen en de extreem lage beloning van hun arbeidsprestaties leidden, toen in een tijdperk van proletarisering en toenemende familiale desintegratie, tot een grote sociaal-economische afhankelijkheid van de vrouw en dit verklaart waarom de problematiek van OSGW zich in de 19^e eeuw zeer acuut stelde.

Toch heeft het nog een volle eeuw geduurd vooraleer OSGW bespreekbaar werd gemaakt en de politieke organen zich bewust werden van de nood aan wetgevende initiatieven om deze problematiek te bestrijden.

In dit hoofdstuk zullen we op een bondige en chronologische wijze de verschillende stappen weergeven waarop de Belgische wetgevers door de jaren heen OSGW hebben trachten aan te pakken. Er wordt vooral stilgestaan bij de wetten die het meest efficiënt en effectief gebleken zijn in de strijd tegen OSGW.

Hoewel dit hoofdstuk is opgevat als een overzicht van de Belgische wetgeving betreffende OSGW, staan we toch eerst en vooral even stil bij de belangrijke rol die Europa (de Europese Gemeenschap, of vanaf 1993: de Europese Unie) heeft gespeeld en nog steeds speelt met betrekking tot de bestrijding van ongewenst seksueel gedrag op het werk. De belangrijke aanbeveling van 27 november 1991 staat centraal in deze bespreking.

Vervolgens starten we het Belgische wetgevend overzicht. We staan eerst en vooral stil bij het feit dat op het einde van de jaren tachtig de problematiek van OSGW een toenemende aandacht kreeg in het Belgische parlement, zoals de adviezen van parlementaire commissies en raden alsook de beginnende wetgevende initiatieven betreffende OSGW aantonen.

Verder wordt het KB van 18 september 1992 nader toegelicht. Dit KB wordt als belangrijk beschouwd omdat het OSGW bespreekbaar heeft gemaakt en iedereen voor zijn verantwoordelijkheden heeft gesteld. Zo legde het KB een aantal verplichtingen op aan de organisaties, o.a. met betrekking tot het arbeidsreglement. We bespreken in dit verband achtereenvolgens de uitgangspunten, de doelstellingen, het toepassingsgebied en de inhoud van dit Koninklijk Besluit. Ook het zuster-KB van 9 maart 1995 voor openbare instellingen wordt aangehaald.

Het is echter vanzelfsprekend dat onze aandacht voornamelijk naar de huidige, geldende wetgeving zal gaan. Het betreft in het bijzonder de welzijnswet van 4 augustus 1996 en de wet van 11 juni 2002, die sterk verbonden en verweven is met de welzijnswet. Beide zorgen voor een wettelijke bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De onderdelen die in de wet van 11 juni 2002 zijn opgenomen, zullen worden toegelicht. Het gaat hier in de eerste plaats over de doelstellingen en het toepassingsgebied van de wet. Ten tweede worden de verschillende stappen ter preventie van OSGW overlopen en besproken. Vervolgens staan we stil bij de actiemogelijkheden van zowel de werknemer als de werkgever wanneer zij het slachtoffer worden van OSGW, en de bescherming die de werknemers genieten wanneer ze een OSGW-klacht indienen. Tot slot van de uiteenzetting over de wet van 11 juni 2002 hebben we het over de omgekeerde bewijslast die in dit verband geldt. Hoewel we bij de bespreking van de huidige wetgeving vaak enkel OSGW vermelden, is het belangrijk te weten dat de bedoelde wetten niet enkel over OSGW handelen maar eerder algemeen over ‘geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk’.

Tot slot vermelden we nog dat we ook even de wet van 7 mei 1999 zullen aanhalen, en meer bepaald wordt de band tussen OSGW en geslachtsdiscriminatie besproken.

2.2 Europa als drijvende kracht

De Europese Gemeenschap heeft in het verleden een stimulerende rol gespeeld om OSGW bij de lidstaten aan te kaarten en vooral om de omvang van de problematiek en de weerslag ervan op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het licht te stellen. Verschillende initiatieven van de Europese Gemeenschap hebben in ons land, evenals in de meeste andere lidstaten, de bewustwording in de hand gewerkt dat er iets moest gedaan worden aan het probleem van OSGW. Zo zijn de huidige Belgische OSGW-regelingen mede tot stand gekomen onder invloed van Europese aanbevelingen die op de problematiek van OSGW betrekking hebben. Verwacht wordt dat de Europese Unie deze voortrekkersrol op zich blijft nemen.

De aandacht van de toenmalige Europese Gemeenschap voor de bescherming van mannen en vrouwen op het werk is halweg de jaren '80 in beweging gekomen (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1992). Reeds in een aanbeveling van 13 december 1984 en in een resolutie van 11 juni 1986 werd OSGW behandeld. Sindsdien heeft Europa verschillende acties ondernomen op wetgevingsvlak, alsook de lidstaten ertoe aangezet maatregelen te nemen die vooral preventief zijn en die betrokkenheid vergen van zowel werkgevers als werknemers.

Een belangrijke initiatief van de Europese instanties is de aanbeveling die de Europese Commissie op 27 november 1991 heeft aangenomen en die betrekking heeft op de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk, alsook een bijhorende gedragscode inzake maatregelen tegen seksuele intimidatie (Commissie van de Europese Gemeenschappen, 1992). Deze initiatieven moeten worden gezien in het algemeen kader van het Europees sociaal beleid. De verwezenlijking van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen is immers een fundamenteel oogmerk van de Europese Unie.

Met de aanneming van de aanbeveling (en de bijhorende gedragscode) werd een drievoudig hoofddoel nagestreefd (Europese Unie, 2003):

1. De aanneming wijst erop dat de Commissie zich zorgen maakt over de omvang van het probleem van seksuele intimidatie op het werk en over de erge gevolgen die deze intimidatie kan hebben voor degenen die er het slachtoffer van worden.

De code moet het mogelijk maken de aandacht erop te vestigen dat OSGW geen passend gedrag op het werk is, schadelijk is voor de werknemers en het bedrijf, en dat OSGW, daar het meestal vrouwen als slachtoffer heeft, de integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt in de weg staat.

De code zet ertoe aan dat op de werkplek praktische en positieve maatregelen worden genomen om op die manier te zorgen voor arbeidsomstandigheden waarin geen enkele vorm van OSGW plaats vindt. Wanneer zulk gedrag toch voorkomt, moet worden gezorgd voor geschikte middelen om ze ongedaan te maken en voor mechanismen ter oplossing van conflicten.

2. De Commissie besteedt eveneens aandacht aan de juridische bescherming tegen aantasting van de menselijke waardigheid. Bijgevolg is één van de hoofddoelen van de aanbeveling van de Commissie de lidstaten ertoe aan te zetten om ieder ongewenst gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd ongewenst gedrag dat afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk, te beschouwen als volstrekt onaanvaardbaar en volledig in strijd met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen (richtlijn 2002/73/EG).

Natuurlijk kan OSGW ook, al naargelang de omstandigheden en de betrokken nationale wetgevingen, worden behandeld met andere middelen zoals het strafrecht, de wetgeving betreffende veiligheid en gezondheid, ... Echter, het identificeren van seksuele intimidatie toont sowieso aan hoezeer het geslacht een hinderpaal is voor de integratie van de vrouwen op de arbeidsmarkt.

3. Het laatste oogmerk dat met de code wordt nagestreefd, is te zorgen voor een grondslag voor een definitie van OSGW die door de lidstaten kan worden gebruikt. Zo wordt volgens de code onder OSGW verstaan: “ongewenst gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag dat afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk”. Hieronder valt lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag waarmee de betrokkene niet gediend is. De code stelt dus dat eenieder zelf moet bepalen welk gedrag aanvaardbaar is en welke handelingen als beledigend wordt beschouwd. Het verschil

tussen seksuele intimidatie en vriendelijk gedrag, dat wordt geapprecieerd en wederzijds is, is de ongewenstheid van het optreden.

Verder omvat de Gedragscode van de Europese Gemeenschap ook enkele vermeldenswaardige aanbevelingen ten behoeve van werkgevers. De voornaamste van deze aanbevelingen zijn (Ministerie van Tewerkstelling en arbeid, 1992):

- dat zij beginselverklaringen moeten aannemen waarin OSGW formeel wordt verboden;
- dat zij een klachtenprocedure moeten aannemen waarmee specifiek de aantijgingen m.b.t. OSGW kunnen worden behandeld;
- dat zij duidelijk maken dat OSGW zal worden bekeken als een tuchtrechterlijk vergrijp;
- dat zij de werknemers er via een voorlichting van bewust maken welke vormen van gedrag ongepast zijn en wat het bedrijf zal doen naar de beginselverklaring en de procedures toe om met OSGW af te rekenen.

Dergelijke aanbevelingen zijn door de Belgische wetgever overgenomen en zullen verder in deze tekst nader worden uiteengezet.

De hierboven besproken aanbeveling van 27 november 1991 is uiteraard lang niet het enige Europese ontwerp omtrent OSGW. Toch mag deze aanbeveling als zeer belangrijk beschouwd worden, en als een grote stap voorwaarts in de strijd tegen OSGW en het doorbreken van het taboe dat de problematiek eind jaren '80 en begin jaren '90 zeker nog was.

Om deze redenen kunnen we de drie hoofddoelstellingen die werden beschreven, beschouwen als zijnde de centrale oogmerken bij eender welke aanbeveling of ontwerp inzake OSGW die Europa heeft uitgewerkt en in de toekomst nog zal aannemen. En daarom ook mogen we Europa beschouwen als de drijvende kracht in de moeilijke strijd tegen elke vorm van ongewenst gedrag op de werkplek, of het nu om OSGW dan wel om pesten gaat.

We verlaten nu de Europese invalshoek en in wat volgt zullen we het meer concreet hebben over de Belgische regelingen en wetgeving inzake OSGW.

2.3 Eind jaren '80: toenemende aandacht

Het feit dat men, zoals eerder reeds aangegeven, eind jaren tachtig meer en meer aandacht schonk aan het probleem van seksuele intimidatie en dat men zich steeds sterker bewust was van de noodzakelijkheid om acties op te zetten om het probleem ingrijpend en gepast aan te pakken, komt ook tot uiting op nationaal wetgevend vlak. We overlopen hieronder enkele initiatieven.

- In 1986 werd een informatie- en sensibiliseringscampagne opgezet onder de slogan “Sex-collega? Ex-collega!”. De bedoeling van de campagne was het taboe rond OSGW te doorbreken, het probleem bespreekbaar te maken en aan te tonen dat niemand erbij gebaat is (Plasschaert, 1996).

Naast affiches en stickers werden een tweetal publicaties verspreid. De eerste was een brochure bestemd voor de werkgevers en werknemers, zowel van de privé- als van de publieke sector. Daarin waren concrete raadgevingen opgenomen alsook een adressenlijst van instanties waartoe slachtoffers zich konden richten. Daarnaast verscheen er een dossier met de nodige achtergrondinformatie en suggesties op welke wijze OSGW kan worden tegengegaan.

- Op 16 januari 1989 bracht de Commissie Vrouwenarbeid van de Kamer een (verdeeld) advies uit, die totaal uiteenlopende stellingen van de werkgeversorganisaties en van de vakbonden bevatte omtrent de praktische oplossing van het probleem van OSGW (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996).

Enerzijds stelden de vakbonden voor om een vermelding betreffende de bescherming tegen OSGW, samen met een definitie van het fenomeen, op te nemen in de wet van 4 augustus 1978 (die handelde over de economische heroriëntering en gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden). Verder beoogden zij een voorbereiding van CAO's betreffende de preventiemiddelen t.a.v. OSGW.

Anderzijds waren de patronale organisaties van mening dat de op dat moment bestaande wetgeving voldoende verweermiddelen bood en dat de voorstellen van de vakbonden overbodig waren.

- Op 12 september 1989 bracht de Emancipatieraad een advies uit over de toepassing van de Europese richtlijn betreffende gelijke behandeling van mannen en vrouwen: de raad verklaart dat ongewenst seksueel gedrag expliciet zou moeten worden vermeld in de wet van 4 augustus 1978.

■ In een op 18 december 1990 uitgebrachte rapport erkende de NAR (de Nationale Arbeidsraad) unaniem dat OSGW een reëel en ernstig probleem is en dat er ingrijpende acties nodig zijn van iedereen die erbij betrokken is, namelijk de overheid en de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Tevens stelde de NAR wel vast dat er zowel op sociaal als op strafrechtelijk vlak reeds tal van bepalingen bestonden, die vanuit het oogpunt van OSGW als passend konden beschouwd worden om dergelijk gedrag te voorkomen en te bestrijden.

Toch was Miet Smet, Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie, van oordeel dat de suggesties die in het rapport voorkwamen te vrijblijvend waren. Zo bleef het van de goede wil van de werkgever afhangen of er inderdaad in de onderneming iets tegen OSGW zou ondernomen worden.

■ Op 26 april 1991 werd door de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie Miet Smet en de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid Luc Van den Brande een ontwerp van Koninklijk Besluit ter bescherming van de werknemers tegen OSGW voor advies aan de NAR voorgelegd (Rudi Delarue, 1992). Dit leidde uiteindelijk tot het KB van 18 september 1992, die we in de volgende paragraaf zullen bespreken.

2.4 Koninklijk Besluit van 18 september 1992

Het KB van 18 september 1992 betreffende de bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk geldt als één van de belangrijkste wetgevende OSGW-initiatieven in België, juist omdat er voorheen nooit dergelijke verplichtingen zoals in dit KB zijn opgelegd. De tekst van dit KB is terug te vinden in bijlage 1b.

2.4.1 Uitgangspunten

De uitgangspunten voor het ontwerp van het KB waren (Van Gyes, 1995):

- dat de werkgevers terzake inderdaad verantwoordelijkheden te dragen hebben en dat het niet van hun goede wil mag afhangen of er in de onderneming iets tegen OSGW ondernomen wordt;
- dat OSGW ook een aangelegenheid is van vakorganisaties, en dat maatregelen hieromtrent in overleg met hen dienen te worden uitgewerkt;

- dat OSGW het best in de onderneming zelf wordt aangepakt omdat de justitiële weg meestal niet het geëigende instrument is om arbeidsverhoudingen te herstellen. De justitiële weg heeft een hoge drempel, werkt escalerend en de meeste procedures eindigen in een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Hoogstens kan deze weg bewandeld worden om de ontstane schade na beëindiging van de arbeidsovereenkomsten te herstellen.

Dit KB-ontwerp had tot doel om artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (dat de lijst van verplichte vermeldingen in de arbeidsreglementen bevat) met een tiental vermeldingen aan te vullen, onder meer met een definitie van OSGW, een beginselverklaring, de aanduiding van een vertrouwenspersoon, een klachtenprocedure en eventuele sancties.

2.4.2 Doelstellingen

De doelstellingen die de wetgever met dit KB hoopte te bereiken en te realiseren waren de volgende (Corryn, 1994):

- alle vormen van OSGW voorkomen en in voorkomend geval ervoor te zorgen dat adequate procedures ter beschikking zijn om de problemen op te lossen en ervoor te zorgen dat ze zich niet opnieuw voordoen;
- een basisdefinitie geven van OSGW;
- de toepassing van positieve maatregelen bevorderen om te komen tot een werkmilieu dat vrij is van ongewenst seksueel gedrag en om te komen tot oplossingsmechanismen voor conflicten;
- het bevorderen van het besef dat seksuele intimidatie een discriminatie op grond van geslacht is, wat bijgevolg in strijd is met de respectievelijke wetgevingen betreffende de gelijkheid van behandeling van mannen en vrouwen.

2.4.3 Toepassingsgebied

Het KB is van toepassing op alle werkgevers die volgens de wet van 8 april 1965 een arbeidsreglement moeten opmaken. Onder deze wet vallen alle ondernemingen uit de privé-sector, alsook bepaalde overheidsinstellingen (de verzorgingsinstellingen, openbare instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen). Verder is het ook van

toepassing op de autonome overheidsbedrijven zoals post, spoorwegen, luchtwegen en openbare kredietinstellingen.

2.4.4 Inhoud van het koninklijk besluit

Het KB houdt eerst en vooral een definitie in van ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikel 1, §3). Daarnaast zijn de werkgevers verplicht om hun arbeidsreglement te wijzigen en daarin maatregelen op te nemen die werknemers beschermen tegen ongewenste intimiteiten op het werk.

Concreet beschrijft Van Gyes (1995) de volgende maatregelen:

2.4.4.1 Een beginselverklaring

In de beginselverklaring staat dat OSGW ontoelaatbaar en onduldbaar is en heeft tot doel om aan de werknemers duidelijk te maken dat het management zich met het probleem van OSGW bezig houdt. Het is aanbevolen om in deze beginselverklaring ook duidelijk te maken welk gedrag als ongepast kan beschouwd worden.

2.4.4.2 Aanwijzing van een vertrouwenspersoon of –dienst

In het arbeidsreglement moet de naam of de dienst vermeld worden waar het slachtoffer van OSGW terecht kan. Het KB vermeldt niet specifiek wie zich met deze opdracht moet bezighouden. Ook over het profiel en de faciliteiten wordt met geen woord gerept. Een mogelijkheid bestaat erin om binnen de organisatie een vertrouwenspersoon aan te stellen.

De taak van de vertrouwenspersoon of –dienst is het opvangen, helpen en ondersteunen van het slachtoffer en, indien nodig, naar externe hulpverlening doorverwijzen. Daarnaast treedt de vertrouwenspersoon ook preventief op binnen het bedrijf. Hij kan de werkgever helpen het beleid t.a.v. OSGW te bepalen.

Als mogelijke vertrouwenspersonen denkt de wetgever aan een medewerker van de personeelsdienst, een maatschappelijk werkster, een verpleegkundige, een vakbondsafgevaardigde, de arbeidsgeneesheer, de interbedrijfsgeneeskundige dienst of het diensthoofd veiligheid. Bovendien stelt het OSGW-beleid (Dienst Gelijke Kansen, 1993): *“daar het merendeel van de slachtoffers van OSGW vrouwen zijn, is het raadzaam een vrouw als vertrouwenspersoon aan te wijzen. Het ideale ware de aanduiding van een man én een vrouw.”*

2.4.4.3 Een procedure voor klachtenbehandeling

In het arbeidsreglement moet ook een klachtenregelingsprocedure worden ingevoegd. Het KB werkt dit gegeven zelf niet verder uit. In aanvullende beleidsdocumenten worden wel enkele krachtlijnen geformuleerd (o.a. de aanbeveling nr. 130 van de I.A.O.). Zo moet de procedure klaar en duidelijk omschreven zijn en een efficiënte en doelmatige oplossing van de problemen inzake OSGW garanderen. Een klachtenregeling moet zo informeel mogelijk zijn, niet al te ingewikkeld en moet zo snel mogelijk kunnen uitgevoerd worden. De werknemer moet ook de nodige tijd krijgen om deel te nemen aan de procedure zonder dat dit voor hem een loonverlies mag teweegbrengen.

2.4.4.4 De sancties

De straffen die kunnen worden opgelegd ten aanzien van iemand die de ongewenste intimiteiten heeft gepleegd, moeten ook in het arbeidsreglement worden ingeschreven. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen:

- morele sancties: bijvoorbeeld een mondelinge of schriftelijke waarschuwing, een blaam, een berisping, een overplaatsing of een schorsing zonder loonverlies;
- pecuniaire sancties (= sancties met loonverlies): bijvoorbeeld een geldboete, inhouding van bepaalde voordelen, een schorsing met loonverlies, ontslag met of zonder opzegging.

2.4.5 KB van 9 maart 1995

Geheel naar analogie met het KB van 18 september 1992 voor de privé-sector werd in maart '95 een KB ingevoerd ter bescherming van de personeelsleden tegen OSGW bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals sommige instellingen van openbaar nut. De uitgangspunten bij het nemen van dit KB waren dezelfde als die van het KB van 18 september 1992 (cfr. 2.4.1).

2.4.6 Conclusie

Het leed geen twijfel dat eind jaren '80 een regeling inzake OSGW meer dan aangewezen was. Vandaar het belang van dit KB van '92. Door het KB werd duidelijk erkend dat OSGW een probleem betrof dat uit de taboesfeer moest gehaald worden, dat meteen verplicht bespreekbaar werd en waarbij tevens iedereen voor zijn verantwoordelijkheid werd gesteld. Dit is de grote verdienste van de KB's van 18 september 1992 en 9 maart 1995. We

vermelden hierbij ook nog dat Het Nieuwsblad in 1994 publiceerde dat reeds 90% van de grote en 80% van de kleine bedrijven hun arbeidsreglement in navolging van het KB hadden aangepast.

Verder benadrukt een federale omzendbrief (augustus 1995) nog dat een samenhangend OSGW-beleid meer behelst dan alleen het installeren van de vier besproken beschermingsmaatregelen. Een bestuur dat een succesvol beleid terzake wil voeren, zal ervoor moeten zorgen dat alle verantwoordelijken dit beleid zichtbaar ondersteunen en dat er samenhang is in het geformuleerde beleid. Slechts als het voldoende draagkracht heeft, geïntegreerd is in alle bestaande structuren van de organisatie en de mensen voldoende zijn ingelicht, heeft een dergelijk beleid kans op slagen. Ook is het belangrijk dat de vertrouwenspersoon meer dan een symboolfunctie heeft en dat de sanctionering in verhouding staat tot de ernst van de gepleegde feiten.

2.5 De welzijnswet van 4 augustus 1996

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, regelt de arbeidsbeschermingsmaatregelen op de werkplek. Deze welzijnswet behandelt onder meer de algemene en specifieke bepalingen omtrent de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2002). Met andere woorden, het welzijn van de werknemers op het werk moet verbeteren en de preventiedienst krijgt hierbij een voorname rol toebedeeld. Wat dit specifiek voor OSGW betekent, daar komen we verder in deze tekst nog op terug.

Eveneens vormt de welzijnswet de basis voor de omzetting van de Europese richtlijn met betrekking tot de bescherming van de werknemers.

We zullen de welzijnswet, en haar bepalingen omtrent OSGW, hier niet nader beschrijven teneinde dubbele toelichting te vermijden. Dit heeft één grote reden, namelijk het geïntegreerd zijn van de bestaande wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (11 juni 2002) in de wet betreffende het welzijn van werknemers op het werk van 4 augustus 1996. Verder in dit hoofdstuk wordt de wet van 11 juni 2002 toegelicht, en dus op die manier ook de belangrijke bepalingen van de welzijnswet die betrekking hebben op OSGW.

2.6 De wet van 7 mei 1999

In België werd een slachtoffer van OSGW in het verleden vaak ontslagen of beëindigde het slachtoffer, bij gebrek aan enig actie vanwege de werkgever, soms zelf de arbeidsovereenkomst (Wetswijzer Gelijke kansen, 2002). Dit is duidelijk in strijd met de principes die door de Europese Commissie in de eerder vermelde aanbeveling werden geformuleerd. In de nieuwe versie van de wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen werd daarom de koppeling gemaakt tussen OSGW en geslachtsdiscriminatie.

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid voert dus een nieuwe dimensie in op het vlak van de bescherming tegen OSGW. Immers, deze wet benadert het ongewenst seksueel gedrag op het werk vanuit het standpunt van de discriminatie. De wet omvat daarom een duidelijke definitie toe van de begrippen gelijke behandeling, directe en indirecte discriminatie. En inderdaad, OSGW wordt volgens artikel 5 vermoed een discriminatie te zijn op grond van het geslacht.

Anderzijds merken we wel op dat de nieuwe bepalingen van de welzijnswet (4 augustus 1996) de gelijke behandeling van mannen en vrouwen overstijgen omdat ze het ongewenst seksueel gedrag op het werk als dusdanig beogen en niet het feit dat dit gedrag een discriminatie op basis van het geslacht kan zijn (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2002). De wet van 7 mei 1999 heeft dan ook een aanvullend karakter gekregen ten opzichte van de bepalingen van de welzijnswet. Bovendien zijn de nieuwe bepalingen van deze welzijnswet in ruime mate geïnspireerd op de wet van 7 mei 1999. De welzijnswet heeft verder ook het voordeel om precieze verplichtingen op te leggen aan de werkgever wat betreft de preventie en de verschillende middelen die een snelle reactie mogelijk maken ten overstaan van daden van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

2.7 Toelichting bij de wet van 11 juni 2002

2.7.1 Inleiding

De huidige wetgeving inzake OSGW richt zich concreet op geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zulke specifieke wetgeving is immers onontbeerlijk gebleken in de strijd tegen deze vormen van ongewenst gedrag.

Wat betreft de huidige wetten gaat het meer bepaald om:

- de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- het Koninklijk Besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de omzendbrief van 11 juli 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Noten:

- Deze nieuwe bepalingen zijn in werking getreden op 1 juli 2002.
- De wet van 11 juni 2002 wordt ook nog “de wet Onkelinx” genoemd, naar de toenmalige Minister van Tewerkstelling en Arbeid, Mevr. Laurette Onkelinx.

De Belgische wetgever heeft er voor gekozen de nieuwe bepalingen van de wet van 11 juni 2002 in te voegen in de bestaande wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. In deze welzijnswet werd daarom een hoofdstuk Vbis ingelast dat bijzondere bepalingen bevat betreffende geweld, pesterijen en OSGW. Dit hoofdstuk Vbis uit de wet is achteraan de tekst in bijlage bijgevoegd (bijlage 1a). Er zal immers verder in deze tekst verschillende malen verwezen worden naar artikels of regels hieruit.

De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en OSGW wordt bijgevolg toegevoegd aan de domeinen die behoren tot het begrip “welzijn”.

Meerdere redenen verklaren deze keuze (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2002):

- Deze vormen van geweld op het werk uiten zich door individuele gedragingen die plaatsvinden in de collectieve omgeving van de onderneming of instelling. Hieruit volgt dat deze fenomenen, die het leven van de werknemers bij de uitvoering van hun activiteiten ernstig kunnen verstoren, deel moeten uitmaken van de wetgeving die tot doel heeft de arbeidsvoorwaarden, wat de aspecten gezondheid en veiligheid betreft, te beschermen. Dit is precies het voorwerp van de wet van 4 augustus 1996.

- Het toepassingsgebied van de wet van 4 augustus 1996 is zeer ruim: deze wet is van toepassing op de werknemers én de werkgevers evenals op een hele reeks personen die gelijkgesteld worden met deze werknemers en werkgevers en laat bovendien toe dat de Koning dit toepassingsgebied kan uitbreiden tot andere personen (dit wil zeggen derden) die zich op de arbeidsplaats bevinden.
- Deze keuze zorgt er verder ook voor dat een algemeen probleem dat betrekking heeft op het gehele land op uniforme wijze wordt behandeld. De wet van 4 augustus 1996 is immers zowel van toepassing op de werkgevers uit de privé-sector als op de openbare besturen, welke ook hun aard is.
- Het is de wil van de wetgever de nadruk te leggen op preventie. De welzijnswet beantwoordt aan deze doelstelling, omdat zij van de werkgever verlangt dat hij de situatie waaruit risico's kunnen ontstaan verhelpt of ten minste de schade voorkomt die veroorzaakt wordt door de verwerkelijking van situaties die risico's doen ontstaan (artikel 5 van de wet van 4 augustus 1996 en artikel 9 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk).

Tot slot van deze inleiding op de wet van 11 juni 2002 willen we nogmaals de definitie van OSGW meegeven. Artikel 32ter van de wet van 4 augustus 1996 bepaalt wat er onder OSGW moet verstaan worden. De definitie van dit begrip is geïnspireerd op de definitie die ook voorkomt in andere wetgeving, namelijk “ongewenst seksueel gedrag op het werk is elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die er zich schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk” (art. 32ter, paragraaf 1, 3^o van de welzijnswet).

2.7.2 Doelstellingen

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en OSGW betekent ontegensprekelijk een vooruitgang in de bestrijding van dergelijke daden. De twee belangrijkste doelstellingen van de wet hebben betrekking op preventie en bescherming (www.meta.fgov.be).

2.7.2.1 De Preventie

De preventie omtrent de verschillende vormen van geweld op het werk is een eerste oogmerk van de huidige wet. Deze preventie omvat zowel maatregelen die tot doel hebben het risico te voorkomen als maatregelen die toelaten de schade te voorkomen of te beperken.

Hiertoe verplicht de wet de werkgever specifieke preventiemaatregelen te treffen met betrekking tot de problematiek van geweld op het werk, waarbij nochtans een zekere autonomie gelaten wordt aan de sociale partners om een concrete invulling te geven aan deze maatregelen. Deze maatregelen hebben onder andere betrekking op de vaststelling van de middelen die ter beschikking worden gesteld om hulp te bekomen en op de maatregelen inzake informatie van de werknemers.

De wet verkiest en stimuleert een minnelijke regeling binnen de onderneming of instelling en het bereiken van verzoening door de tussenkomst van personen die dicht bij de werknemers staan (de vertrouwenspersoon en/of de preventieadviseur die specifiek bevoegd is voor de psycho-sociale aspecten van de arbeid en het geweld op het werk) zonder evenwel de mogelijkheid uit te sluiten om beroep te doen op de medische inspectie of de arbeidsauditeur.

2.7.2.2 De Bescherming

Een tweede doelstelling betreft de bescherming van de werknemers die het slachtoffer zijn van OSGW, pesterijen of geweld.

Deze bescherming vloeit in de eerste plaats voort uit de maatregelen betreffende de opvang van het slachtoffer voorzien door de wet en de onderneming of instelling. Maar zij vloeit eveneens voort uit het feit dat de wet de mogelijkheid herbevestigt voor het slachtoffer om in laatste instantie zijn rechten te doen gelden voor de rechtbank. Dit recht wordt eveneens toegekend aan verschillende organisaties die tot doel hebben de belangen van het slachtoffer te verdedigen. Tenslotte wordt voorzien in een bescherming van het slachtoffer tegen ontslag en een omkering van bewijslast.

2.7.3 Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied *ratione personae* (i.e. recht van toepassing op grond van de status van een persoon, zoals bv. werknemer of werkgever) van de welzijnswet is zeer ruim. Om te bepalen welke personen beoogd worden door de nieuwe bepalingen, moet er verwezen worden naar het toepassingsgebied van de wet zoals dit wordt vastgesteld in de welzijnswet.

De specifieke bepalingen betreffende OSGW (alsook betreffende geweld en pesten op het werk) zijn van toepassing op de volgende personen (wet van 4 augustus 1996, art. 2):

- **De werknemers:** de werknemer volgens de algemene definitie (i.e.: personen die zich er toe verbonden hebben tegen een loon, arbeid te verrichten onder het gezag van een andere persoon), de dienstboden en het ander huispersoneel en de met werknemers gelijkgestelde personen (bijvoorbeeld personen met een leerovereenkomst, stagiairs, leerlingen en studenten die een vorm van arbeid in de onderwijsinstelling verrichten).
- **De werkgevers:** de werkgevers volgens de algemene definitie (i.e.: partijen bij een arbeidsovereenkomst, in wiens dienst de andere partij, de werknemer, zich er toe verbindt gedurende een zekere tijd onder het gezag van die werkgever arbeid te verrichten tegen loon) en de met werkgevers gelijkgestelde personen, namelijk personen die met de werknemers gelijkgestelde personen tewerkstellen.
- **Andere personen die zich op de werkplaats bevinden:** het gaat hier om iedere persoon die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in het bijzonder de klanten, de leveranciers, de dienstverleners en de leerlingen, studenten en personen die uitkeringen genieten.

2.7.4 Preventie van OSGW

2.7.4.1 Algemene kenmerken van het preventiebeleid

Artikel 5 van de welzijnswet bepaalt dat de werkgever de nodige maatregelen moet nemen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die o.a. betrekking hebben op de bescherming van de werknemers tegen OSGW (art. 4, §1, tweede lid, 8° van de welzijnswet).

Daarnaast stellen de artikelen 32quater en 32octies nog een aantal aanvullende bepalingen vast die enerzijds betrekking hebben op de preventiemaatregelen zelf en het feit dat die maatregelen opgenomen dienen te worden in het arbeidsreglement, en anderzijds de aanduiding van een preventieadviseur betreft die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk en van OSGW en die kan bijgestaan worden door een vertrouwenspersoon.

De preventie van OSGW gebeurt volgens dezelfde beginselen en benadering als elk ander preventiebeleid dat in een onderneming of instelling wordt gevoerd. Dit betekent o.a. dat ook dezelfde actoren in dit preventiebeleid een eigen rol te spelen hebben. Het gaat hier meer bepaald om de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de werknemers, de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk en de preventieadviseurs en vertrouwenspersonen. De eindverantwoordelijkheid voor de preventie ligt, zoals voor elk preventiebeleid, bij de werkgever die de verplichting heeft dit beleid te voeren en tot stand te brengen. Het is immers de werkgever die de maatregelen bepaalt die getroffen worden om de werknemers te beschermen tegen OSGW en die strafrechtelijk ter verantwoording kan geroepen worden wanneer deze maatregelen niet vastgesteld zijn.

2.7.4.2 Risicoanalyse als basis voor preventie

De werkgever zal voorafgaandelijk aan elke maatregel een risicoanalyse moeten uitvoeren (Humblet, 2002). Dit betekent dat hij nagaat of er in de organisatie situaties aanwezig zijn die aanleiding kunnen geven tot OSGW. Vervolgens gaat hij na of er zich omstandigheden voordoen waardoor het mogelijk wordt dat dergelijk gedrag zich daadwerkelijk zal manifesteren. Bij deze risicoanalyse dient eveneens rekening gehouden te worden met de impact die het ongewenst gedrag kan hebben op de andere componenten die deel uitmaken van het begrip 'welzijn op het werk'.

De risicoanalyse wordt gewoonlijk uitgevoerd voordat er zich feiten van OSGW hebben voorgedaan. Wanneer er werknemers slachtoffer zijn geworden van dergelijke feiten, moeten deze feiten eveneens worden geanalyseerd. Deze analyse moet toelaten de doeltreffendheid van de preventiemaatregelen te evalueren en eventueel nieuwe gepaste maatregelen te treffen.

De resultaten van de risicoanalyse worden opgenomen in een specifiek luik in het globaal preventieplan. Dit globaal preventieplan stelt een aantal doelstellingen vast die op lange termijn dienen gehaald te worden, terwijl een jaarlijks actieplan zal bepalen welke stappen of acties gedurende dat jaar zullen worden ondernomen om die doelstellingen te behalen.

2.7.4.3 De preventiemaatregelen

Op basis van de resultaten van de risicoanalyse zal de werkgever bepalen welke concrete preventiemaatregelen moeten genomen worden. Bij de vaststelling van deze maatregelen

moet de werkgever rekening houden met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming. Zo kunnen de maatregelen bijvoorbeeld anders zijn in een klein consultingbedrijf dan in een grote financiële instelling.

De verschillende preventiemaatregelen worden opgesomd in de artikelen 32quater en 32quinquies van de welzijnswet. Het betreft o.a.:

- de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat OSGW zou voorkomen worden;
- de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich te richten tot de vertrouwenspersoon (en de preventieadviseur);
- het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van OSGW;
- het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van slachtoffers.

De preventiemaatregelen kunnen ondergebracht worden in drie categorieën. In de eerste plaats zijn er de maatregelen die tot doel hebben het risico te voorkomen. Men spreekt hier over primaire preventie. Voorbeelden van dergelijke primaire preventiemaatregelen zijn de informatie en de vorming van de werknemers en de aanduiding van eventuele vertrouwenspersonen. Vervolgens zijn er de maatregelen die tot doel hebben de schade die er kan ontstaan door OSGW voor het slachtoffer te voorkomen. Deze maatregelen impliceren dus een directe reactie op de voormelde gedragingen, zodat ze onmiddellijk worden stopgezet. Het zorgen voor het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten behoort tot deze categorie. Tenslotte hebben we nog de maatregelen die tot doel hebben de schade die ingevolge het ongewenste gedrag is ontstaan te beperken. Het gaat hier dan meer bepaald over maatregelen van opvang en wedertewerkstelling van de slachtoffers.

Deze preventiemaatregelen dienen, zoals reeds benadrukt, regelmatig geëvalueerd te worden rekening houdend met de risicoanalyse die wordt uitgevoerd naar aanleiding van eventuele feiten van OSGW, waarvan bepaalde werknemers het slachtoffer geworden zijn.

2.7.4.4 Het arbeidsreglement

De preventiemaatregelen dienen opgenomen te worden in het arbeidsreglement (art. 32octies van de welzijnswet). Dit laat toe de werknemers expliciet te informeren over hun rechten en plichten en zorgt ervoor dat het voor de werkgever gemakkelijker wordt om de naleving van deze maatregelen te bekomen.

Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers, zoals het opstellen van een charter voor de onderneming, elektronische post, enz. De regels hiervoor kunnen worden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de openbare sector zijn momenteel onderhandelingen aan de gang over de invoering van een arbeidsreglement.

2.7.4.5 De preventieadviseur

De wet (art. 32sexies van de welzijnswet) zorgt ervoor dat de bijzondere problematiek die OSGW zeker is, behandeld wordt door personen die over de specifieke beroepsbekwaamheid beschikken. Daarom moet de werkgever steeds een beroep doen op een preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk en van OSGW en bovendien over de kennis, deskundigheid en vaardigheden beschikt om deze problematiek te kunnen behandelen. Deze preventieadviseur behoort al naargelang het geval tot de interne of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De bevoegde preventieadviseur staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij, voor de toepassing van de maatregelen voorzien door de reglementering. De preventieadviseur treedt op tijdens een eventuele formele procedure (cfr. hoofdstuk 3). Dit concretiseert zich in de volgende taken (art. 8, §3, al. 1 van het KB van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en OSGW):

- De preventieadviseur werkt mee aan de risicoanalyse.
- Hij onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever maatregelen voor om een einde te maken aan OSGW.
- Hij onderneemt, volgens de vastgestelde procedure, de nuttige stappen zodat er een einde kan gesteld worden aan OSGW.
- Hij brengt advies uit over de instellingen waarop de werkgever beroep kan doen. Het betreft hier gespecialiseerde diensten of instellingen die een passende psychologische ondersteuning kunnen bieden aan de slachtoffers.
- Hij stelt een individueel klachtendossier samen betreffende de feiten van OSGW en houdt het bij. Het individueel dossier bevat de neerslag van de intern gevoerde procedure en elementen die aantonen in welke mate er sprake kan zijn van OSGW, rekening houdend met de noodzaak het privé-leven te beschermen en de discretie te waarborgen.

Deze taken kunnen (en voor sommige taken: moeten) in samenwerking en overleg met de vertrouwenspersoon uitgevoerd worden, als die in de onderneming of instelling aanwezig is.

De werkgever kan immers een beroep doen op een vertrouwenspersoon die de preventieadviseur bijstaat. Zijn aanwezigheid is dus niet verplicht. Het zal trouwens niet steeds mogelijk zijn zowel een preventieadviseur als een vertrouwenspersoon aan te duiden, vooral in kleinere ondernemingen. Maar door in deze mogelijkheid te voorzien, heeft de wetgever de positieve en voldoening gevende initiatieven, die in bepaalde ondernemingen zijn tot stand gekomen, willen behouden.

2.7.4.6 Sancties in geval van afwezigheid van een preventiebeleid

De werkgever die geen preventiebeleid voert, geen preventieadviseur aanduidt of niet de gepaste preventie maatregelen neemt, kan strafrechtelijk vervolgd worden (art. 81, 1° van de welzijnswet). Deze sancties betreffen administratieve geldboetes (€250 – 2500) tot zelfs een gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar.

2.7.5 Actiemogelijkheden van de werknemer

De bescherming van de werknemer is gebaseerd op de bepalingen van de artikelen 19 tot 23 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (website Sasam, Stichting Anti Mobbing, 2002).

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van OSGW heeft verschillende actiemogelijkheden om een einde te stellen aan de foutieve gedragingen die ten opzichte van hem of haar werden gesteld:

- Hij kan gebruik maken van de interne oplossing – de interne procedure – door zich te richten tot de vertrouwenspersoon of tot de preventieadviseur. Dit belet nochtans niet dat hij zich rechtstreeks tot de werkgever richt of tot een lid van de hiërarchische lijn.
- Hij kan zich tevens rechtstreeks richten tot de met het medisch toezicht belaste ambtenaren (de sociale inspecteurs van de Medische inspectie van de Administratie van de arbeidshygiëne en –geneeskunde).
- Hij kan ook een vordering instellen voor het bevoegde rechtscollege.

De werknemer kan tezelfdertijd verschillende actiemogelijkheden aanwenden.

2.7.5.1 De interne procedure

Wanneer er in de organisatie een vertrouwenspersoon is aangeduid, dan heeft de werknemer die meent slachtoffer te zijn de keuze zich ofwel tot de vertrouwenspersoon te richten ofwel, indien hij dit verkiest, rechtstreeks tot de bevoegde preventieadviseur (website ACV, Pesten op het werk, 2002). Is er geen vertrouwenspersoon aangeduid, dan wendt de werknemer zich tot de bevoegde preventieadviseur.

Het kan eveneens voorkomen dat de arbeidsgeneesheer, naar aanleiding van een medisch onderzoek betreffende de gezondheidstoestand van een werknemer, constateert dat de gezondheidstoestand van een werknemer aangetast is ingevolge OSGW. In dit geval informeert hij het slachtoffer over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of de vertrouwenspersoon. Indien de arbeidsgeneesheer van oordeel is dat het slachtoffer niet in staat is zich tot deze adviseur te wenden, kan hij zelf de preventieadviseur informeren over het feit dat een werknemer beklag doet over OSGW, onder voorbehoud van het akkoord van het slachtoffer.

2.7.5.2 Rechtstreeks beroep op de arbeidsinspectie

Het slachtoffer kan zich ook rechtstreeks richten tot de sociale inspecteurs van de Medische inspectie van de Administratie van de arbeidshygiëne en -geneeskunde, zonder zich te wenden tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur (website Belgisch Instituut van Veiligheids- en Gezondheidscoördinatoren, 2002).

Toch dient beklemtoond te worden dat het aanwenden van de interne procedure een zekere voorkeur geniet. Zij heeft immers een grotere slaagkans, omdat de tussenkomst onmiddellijk kan gebeuren.

De wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie garandeert de absolute anonimiteit van de indiener van de klacht en van de inhoud van die klacht. De inspecteur kan dus in principe de werkgever niet informeren over de klacht van de werknemer behalve indien de werknemer hem daar uitdrukkelijk de toestemming toe geeft.

2.7.5.3 Procedure voor de bevoegde rechtbank

De werknemer kan tevens een vordering instellen voor het bevoegde rechtscollege zonder de interne procedure aan te wenden. Wanneer de zaak wordt ingeleid voor de rechtbank begint ook de specifieke bescherming waarvan de werknemer geniet volgens artikel 32tredecies van de welzijnswet (Humblet, 2002). Verder vermelden we nog dat ook bepaalde organisatie een

rechtsvordering kunnen instellen, bijvoorbeeld de vakbondsorganisaties zoals het ACV, het ABVV en de ACLVB of vakorganisaties zoals de CCOD en de ACOD (website ACV, 2003).

Al naargelang de aard van de rechtsvordering die ingesteld wordt, is er een ander rechtscollege bevoegd. Het gaat onder andere om:

- de correctionele rechtbank, die bevoegd is voor de strafvordering;
- de arbeidsrechtbank die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende OSGW.

2.7.6 Actiemogelijkheden van de werkgever en van een derde

Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2002) geeft in zijn brochure omtrent de wet van 11 juni 2002 ook aan dat wanneer de werkgever het slachtoffer is van daden van OSGW gesteld door een werknemer, de interne procedure, die nader toegelicht werd in de vorige paragraaf, niet kan worden toegepast. De werkgever kan wel een gerechtelijke procedure aanhangig maken. Artikel 32decies voorziet immers dat al wie belang kan aantonen, een vordering kan instellen voor het bevoegde rechtscollege om de naleving van de bepalingen omtrent OSGW af te dwingen.

Wanneer een derde, een persoon extern de organisatie, slachtoffer is van OSGW gepleegd door een werknemer, dan kan ook hij de interne procedure niet aanwenden. Wel kan hij beroep doen op de inspectiediensten of een gerechtelijke procedure instellen.

2.7.7 De bescherming van de werknemers

De bescherming van de werknemer heeft tot doel er voor te zorgen dat de procedures met een zekere sereniteit kunnen verlopen. Ze laat toe dat het slachtoffer de toestand waarin hij zich bevindt durft ter sprake brengen, zonder represailles te moeten vrezen op het vlak van zijn beroepsloopbaan (artikel 32trecidies van de welzijnswet).

Onder beschermde werknemers valt:

- de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur, de sociale inspecteur van de medische inspectie of de arbeidsauditeur;
- de werknemer voor wie de sociale inspecteur is tussengekomen;
- de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld door de hierboven aangehaalde organisaties;

- de werknemer die optreedt als getuige in geschillen waartoe de toepassing van de bepalingen omtrent OSGW aanleiding kunnen geven.

De bescherming houdt in dat de werkgever de arbeidsverhouding niet mag beëindigen of de arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig mag wijzigen in de 12 maanden die volgen op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring of in de periode vanaf de instelling van de rechtsvordering tot drie maanden na het in kracht gaan van het vonnis. Indien de werkgever dit toch doet, moeten de redenen vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

Dergelijke redenen kunnen eventueel enkel achteraf bewezen worden door de werkgever omdat de wet geen voorafgaande procedure van onderzoek naar de juistheid van de redenen instelt.

2.7.8 Het bewijs van de feiten: omkering van de bewijslast

Het is de werknemer (of eenieder die een belang kan aantonen) die, bij een rechtsvordering, voor de rechter de feiten moet aanvoeren die het bestaan van OSGW kunnen doen vermoeden (www.pro-safe.be). Op dat ogenblik moet de verweerder (werknemer, werkgever, derde) aantonen en aldus het bewijs leveren dat er zich geen OSGW heeft voorgedaan (artikel 32undicies van de welzijnswet).

De omgekeerde bewijslast is eveneens van toepassing indien de werkgever of een derde persoon het slachtoffer is van OSGW. De eiser (in dit geval de werkgever of de derde) moet de feiten aantonen die toelaten het vermoeden vast te stellen van het bestaan van daden van OSGW en het zal de verweerder zijn (in dit geval de werknemer) die het bewijs zal moeten leveren dat deze daden zich niet hebben voorgedaan.

Deze omkering van de bewijslast is niet van toepassing op de strafrechtspleging want in het strafrecht wordt de verweerder vermoed onschuldig te zijn zolang het tegendeel bewezen is, zodat de bewijslast in de eerste plaats ligt bij het openbaar ministerie of de burgerlijke partij (meestal: de werknemer).

2.8 Kritische bedenkingen

In de voorgaande sectie hebben we uitgebreid de wet van 11 juni 2002 besproken. Toch roept deze zogenaamde “pestwet” (of nog “de wet Onkelinx”) gemengde gevoelens op. Humblet (2002) formuleert enkele kritische bedenkingen die men zich omtrent deze wet kan stellen.

In eerste instantie is het niet zeker of het wel een goed idee was om belangenorganisaties een vorderingsrecht te geven. Hoewel de positie van de slachtoffers door deze extra mogelijkheid wordt versterkt, is het niet zeker dat dit alles in het belang is van de rechtsgang. Zullen de belangenverenigingen niet bijna altijd een vordering instellen? Zij hebben immers anders geen bestaansreden. Een bijkomende moeilijkheid is dat dergelijke verenigingen geen antennes hebben in de bedrijven en dus hun leden blind moeten vertrouwen.

Een bijkomend probleem betreft de controle. OSGW gaat vrij vaak uit van collega's. De werkgever heeft daar geen weet van. Volgens de wet moet de werkgever echter optreden wanneer zich ongewenste intercollegiale intimiteiten voordoen. De vraag is maar hoe die controle kan georganiseerd worden, gegeven dat het installeren van bepaalde apparatuur zoals camera's streng gereguleerd is en andere praktijken (bv. af luisteren) niet mogen wegens strijdigheid met het recht op privacy.

Meer in het algemeen kan men zich afvragen of een regeling veel soelaas zal bieden. Ervaring met OSGW leert ons dat er nauwelijks rechtszaken aanhangig worden gemaakt. Voor pesten zal dat niet anders zijn, behoudens dan misschien in een eerste fase. Echte pesters zijn zo geslepen dat men ze moeilijk kan betrappen.

Het belangrijkste punt van kritiek betreft evenwel het concept van de wet. Dit is te zeer gefocust op de repressie (vooral van de werkgever) en heeft te weinig oog voor de problematiek in zijn totaliteit. Zo wordt er geen aandacht geschonken aan de nazorg. Een werknemer die – ondanks alle preventie maatregelen - het slachtoffer is van pesten of OSGW en hierdoor psychisch of fysiek in de vernieling geraakt, wordt beschouwd als een zieke. Er is geen sprake van een arbeidsongeval, noch van een beroepsziekte ondanks het feit dat de werknemer arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van zijn werkzaamheden.

Kortom, de werkgevers zijn niet echt tevreden met deze wetgeving en de slachtoffers – die er uiteraard enig voordeel mee doen – zijn waarschijnlijk niet echt geholpen.

2.9 Conclusie

In dit hoofdstuk is een overzicht gegeven van de meest voornamelijk initiatieven betreffende OSGW die door de Belgische wetgever in de loop der jaren zijn genomen. We hebben ons hierbij beperkt tot de wetten en koninklijke besluiten die de strijd tegen OSGW stevig vooruit hebben geholpen, die OSGW bespreekbaar hebben gemaakt en de problematiek uit de taboesfeer hebben gehaald.

Toch zijn we het hoofdstuk gestart met een pluim voor Europa. De Europese Gemeenschap (en de Europese Unie) hebben immers een belangrijke en stimulerende rol gespeeld met betrekking tot de wetgevende bestrijding van OSGW. Vooral de aanbeveling van 27 november 1991 van de Europese Commissie verdient hierbij de nodige aandacht. Verschillende Europese maatregelen hebben in ons land, evenals in de meeste andere lidstaten, de bewustwording in de hand gewerkt dat er iets moest gedaan worden aan het probleem van OSGW. Verwacht wordt dat de Europese Unie deze voortrekkersrol op zich zal blijven nemen.

Zoals reeds in het eerste hoofdstuk werd duidelijk gemaakt, is ongewenst seksueel gedrag op het werk een maatschappelijk probleem dat zich al vele decennia lang op de arbeidsvloer voordoet. We hebben hierbij ook al eerder aangegeven dat het tot de jaren tachtig heeft geduurd vooraleer OSGW bespreekbaar werd. In dit hoofdstuk hebben we de lijn doorgetrokken naar het wetgevende luik, en ook hier komen we tot de conclusie dat eind jaren '80 een stevige vooruitgang werd geboekt. De verscheidene adviezen en wetsvoorstellen van politieke groeperingen hebben tot een eerste belangrijk KB geleid, met name het KB van 18 september 1992 betreffende de bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk. In dit KB worden verschillende partijen voor hun verantwoordelijkheid gesteld en worden er een aantal verplichtingen opgelegd, bijvoorbeeld met betrekking tot wat er inzake OSGW in het arbeidsreglement moet worden opgenomen.

Vervolgens kwamen de meer recente wetteksten aan bod, de wetgeving waarop de strijd tegen OSGW vandaag de dag steunt. Ten eerste betreft het hier de welzijnswet, of nog de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Van belang in deze wet is het hoofdstuk Vbis over de bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en OSGW (cfr. bijlage 1a). Ten tweede hebben we ook de wet van 7 mei 1999 toegelicht, waarin OSGW als een vorm van discriminatie wordt beschouwd. Tot slot werd de wet Onkelinx, wet van 11 juni 2002 uitgebreid besproken. Deze wet regelt de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Vanwege de duidelijke bepalingen inzake OSGW in de welzijnswet heeft de wetgever hoofdstuk Vbis van de welzijnswet geïntegreerd in deze wet van 11 juni 2002. Hoewel de wetgever met deze wet een gepast antwoord hoopt te vinden ten aanzien van het fenomeen van ongewenste gedragingen, blijft ook deze meest recente wet niet van kritiek gespaard. We hebben dit

hoofdstuk dan ook afgesloten met enkele kritische bedenkingen die er daaromtrent geschreven werden.

Hoofdstuk 3: Analyse van het OSGW-beleid op organisatieel niveau

3.1 Inleiding

Uit de vorige hoofdstukken is duidelijk naar voor gekomen dat ongewenst seksueel gedrag op het werk reeds decennia lang de bedrijfsplekken teistert. Sinds de jaren tachtig echter kent men een toenemende aandacht voor deze problematiek. Zowel in wetenschappelijke tijdschriften als in weekbladen worden artikels gewijd aan OSGW en de Belgische wetgever vaardigt koninklijke besluiten en wetten uit, gebaseerd op Europese richtlijnen. De taboesfeer die lang rond OSGW heeft gehangen, is langzaam maar zeker aan het wegtrekken. Men is er meer dan ooit van overtuigd dat OSGW, samen met andere vormen van psychisch en fysisch geweld, een sterke aanpak vereist om deze problemen van de werkvloer te bannen. Niet alleen de werknemers en vakbonden maken hier een sterk actiepoint van, ook bij de werkgevers heerst er een groter wordende gevoeligheid voor klachten en het imagooverlies dat die met zich meebrengen (Lammens, 2001).

In dit empirische hoofdstuk gaan we na in hoeverre de toenemende aandacht voor OSGW op politiek en wetenschappelijk vlak zich weerspiegelt in de bedrijfswereld. De wil, de theorie en de wetten zijn immers slechts één ding. Belangrijker is echter de vraag: wat heeft dit alles nu voor gevolg in de praktijk. Dit is dan ook de centrale probleemstelling in ons onderzoek. Meer bepaald willen we nagaan of OSGW door bedrijven wel degelijk uit de taboesfeer is gehaald en erkend wordt als een bestaand probleem dat men wil verhelpen. Voeren de bedrijven enkel een papieren beleid, of worden de wettelijke verplichtingen en genomen maatregelen daadwerkelijk uitgewerkt door één of meerdere competente personen en/of diensten binnen de organisatie?

Aan de hand van diepte-interviews met OSGW-vertrouwenspersonen (of andere bij de problematiek betrokken personen) van een tiental Belgische organisaties zijn we op zoek gegaan naar een antwoord op onze vragen. We blijven daarbij stilstaan bij een aantal aspecten die ons op weg kunnen helpen naar dit antwoord.

Alvorens in te gaan op de onderzoeksresultaten en de conclusies die daaraan kunnen worden verbonden, lichten we kort de probleemstelling toe die de basis vormt van onze studie en geven we aan welke methodologie tijdens het onderzoek gehanteerd werd. De gebruikte onderzoeksmethode, de steekproef van organisaties en het profiel van de geïnterviewde personen zullen nader worden besproken.

Na deze inleidende paragrafen starten we met het overlopen van de onderzoeksresultaten. De vier grote, algemene vragen die we in de probleemstelling naar voor zullen brengen, worden hier in vier verschillende secties besproken.

Ten eerste wordt er ingegaan op hoe de verschillende ondervraagde organisaties omgaan met de OSGW-wetgeving en dit vertalen naar een specifiek beleid. Aspecten die in dit verband bekeken worden, betreffen de vertaling van de wettelijke verplichtingen naar concrete regels en de communicatie van de organisaties met hun personeel over de genomen maatregelen. We bespreken ook kort de link tussen OSGW en pesten op het werk, en we gaan na of organisaties omtrent deze twee fenomenen een uniform beleid voeren.

Ten tweede leggen we ons toe op de OSGW-klachten. We hebben het respectievelijk over het voorkomen van klachten in de betrokken organisaties, over de aard van de meldingen en over de kenmerken van slachtoffers en daders van zulke klachten. We werpen ook een blik op hoe organisaties omgaan met de subjectiviteit van de OSGW-problematiek.

Ten derde gaan we grondig in op de manier waarop klachten behandeld worden in de organisaties. De klachtenprocedure staat daarbij centraal en we bespreken de twee grote luiken van zulke procedure, met name het informele en het formele gedeelte. Verder zullen we het ook hebben over de oplossingen en sancties die de klachtenbehandelingen met zich mee brengen en over de bekendheid van de procedure bij het personeel van een organisatie.

Het vierde en laatste deel van de onderzoeksresultaten handelt volledig over de OSGW-vertrouwenspersoon. Hierbij staan we vooral stil bij de aspecten van de functie van een vertrouwenspersoon en bekijken we over welke kenmerken een vertrouwenspersoon in meer of mindere mate zou moeten beschikken. In dit deel bespreken we tenslotte ook de ervaring van de vertrouwenspersonen met de problematiek en hun beleid omtrent OSGW.

3.2 Probleemstelling

Ongewenst seksueel gedrag komt nog al te vaak voor, zowel in het bedrijfsleven als daarbuiten. En toch zijn er, zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven, door de wetgever

reeds vele initiatieven genomen om OSGW te bestrijden. Zo bestaat er in België een wettelijk kader, een geheel van wetten en koninklijke besluiten, met als doel de bescherming van werknemers tegen OSGW. Dit zijn echter slechts woorden en initiatieven op papier. De grote vraag is natuurlijk welke gevolgen deze theoretische en wettelijke maatregelen hebben in de praktijk.

Het doel van het onderzoek is dan ook meer inzicht te krijgen in de ervaringen die bij arbeidsorganisaties zijn opgedaan betreffende het ontwikkelen en het uitvoeren van een beleid ter bestrijding en preventie van OSGW.

Meer concreet is het opzet van de studie een antwoord te vinden op volgende vragen (achter iedere vraag is tussen haakjes meegegeven in welke sectie van dit hoofdstuk antwoorden op deze vraag uiteengezet worden):

1. Wat omvat het beleid dat organisaties voeren ter bestrijding en preventie van seksuele intimidatie op de werkplek? (sectie 3.4)
2. Wat is het profiel van de klachten omtrent OSGW? (sectie 3.5)
3. Hoe worden OSGW-klachten in de organisaties behandeld? (sectie 3.6)
4. Welke inhoud heeft de functie 'vertrouwenspersoon OSGW' en wat zijn hun kenmerken, problemen en ervaringen? (sectie 3.7)

Inzicht in deze ervaringen uit de praktijk geven een goed beeld van hoe de verschillende organisaties omgaan met de verplichtingen en de maatregelen die hun vanuit de wettelijke macht worden opgelegd. Daarnaast zullen de ervaringen praktische aanwijzingen kunnen geven over hoe een goed beleid op dit gebied kan opgezet of uitgevoerd worden.

We willen verder duidelijk beklemtonen dat dit onderzoek geenszins tot doel heeft om 'hard' cijfermateriaal te verzamelen over de hoeveelheid van klachten waarmee een organisatie reeds is geconfronteerd geworden. Ook zal zelden op de inhoud van bestaande klachten worden ingegaan. In dit onderzoek omtrent OSGW staat de organisatie centraal. Dit wil zeggen dat het probleem niet zozeer zal benaderd worden vanuit het standpunt van het slachtoffer, maar eerder zal nagegaan worden welk beleid, welke maatregelen er binnen de organisatie genomen worden om eventuele slachtoffers van OSGW op te vangen, te helpen en te ondersteunen.

3.3 Methodologie

3.3.1 Onderzoeksmethodiek

Voor het empirisch onderzoek van deze eindverhandeling gebruiken we een kwalitatieve methodologie. Dit betekent dat we, om de onderzoeksvragen te beantwoorden, met kwalitatieve technieken werken. We hebben voor een zulke kwalitatieve aanpak geopteerd omdat dit ons de mogelijkheid biedt te komen tot analyses en inventarisaties van achtergronden, meningen, motivaties en beslissingen omtrent de aanpak van OSGW in de verschillende organisaties. Kwalitatief onderzoek gaat niet om meten, maar om het verkennen van dingen; het gaat om het verkrijgen van inzicht. Met andere woorden: het gaat hier niet om cijfers, maar om denkwijzen, opvattingen en visies.

Het onderzoek vertrekt uiteraard van het eerder beschreven onderzoeksopzet. Van daaruit hebben we een keuze gemaakt omtrent de *verzamelingsmethode* van de data en de *analysemethode*.

Wat betreft de kwalitatieve verzamelingsmethode hebben we gebruik gemaakt van open diepte-interviews (een 1-op-1 gesprek) met een kleiner aantal respondenten (één respondent per geselecteerde organisatie). De reden dat we voor open interviews geopteerd hebben, is dat we de geïnterviewden ruimte hebben willen geven in hun antwoorden. Deze openheid was eveneens nodig om gepast te kunnen reageren op wat door de respondenten tijdens het gesprek verteld wordt. In een kwalitatief onderzoek is er immers een sterke interactie nodig tussen interviewer en geïnterviewde waar door middel van doorvragen inzicht geboden wordt in hoe en waarom mensen denken over een bepaald onderwerp, en in ons geval hoe en waarom de organisatie OSGW op de door hun gehanteerde methode trachten te bestrijden. De openheid van het interview houdt verder ook in dat een sterke voorstructurering wordt vermeden.

Toch hebben we wel vastgehouden aan een uitgebreide vragenlijst, die als leidraad door het gesprek gehanteerd werd. De vragenlijst bestaat uit een vijftigtal open vragen en is in bijlage bij deze tekst te vinden (cfr. bijlage 3). We geven in onderstaande tabel reeds een overzicht van de onderwerpen waarover aan de geïnterviewden vragen gesteld zijn.

Overzicht van de gespreksthema's	
-	<u>Deel 1: Identificatie</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ van de organisatie ○ van de vertrouwenspersoon
-	<u>Deel 2: Introductie maatregelen OSGW</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ toepassing van de wetgeving ○ introductie van OSGW in arbeidsreglement
-	<u>Deel 3: Procedure</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ procedure ○ klachten ○ sancties ○ oplossingen
-	<u>Deel 4: Vertrouwenspersoon</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ intrede van de vertrouwenspersoon ○ functie ○ subjectiviteit in interpretatie ○ eigen ervaring

Tabel III: Overzicht van de gespreksonderwerpen

De vragenlijst werd steeds op voorhand ter beschikking gesteld van de geïnterviewden, samen met een duidelijke maar bondige beschrijving van de doelen en thema's van het gesprek. De duur van de interviews met de betrokken personen van de geselecteerde organisaties varieerde van een uur tot anderhalf uur. Verder vermelden we ook nog dat de gesprekken steeds op band opgenomen werden, dit ter bevordering van de analyse van de interviews.

De kwalitatieve analysemethode werkt met de alledaagse, natuurlijke taal om zo dicht mogelijk bij de gewone sociale en persoonlijke werkelijkheid blijven. De door ons gebruikte analysemethode startte met het woordelijk uittypen van de interviews. Later kwamen we via het aandachtig lezen en herlezen, categoriseren, coderen en constant vergelijken tot de mogelijkheid om verder in dit hoofdstuk een antwoord op de bovenvermelde onderzoeksvragen te formuleren.

Uit het voorgaande mag gebleken zijn dat we met een kwalitatief onderzoek werken om een bepaalde opvatting of benadering van het onderwerp te kunnen hanteren. We weten immers met zekerheid dat elke organisatie op eigen wijze, al dan niet binnen de grenzen van de wettelijke verplichtingen, een beleid tegen OSGW voert. Van belang is dat we met de kwalitatieve studie achterhalen waarom door de organisatie voor de betreffende handelingswijze werd gekozen, hoe het beleid is opgevat binnen het kader van een organisatiecultuur zoals die voor de werknemers gegeven en ervaren wordt, wat hun beleving is omtrent het gevoerde beleid, enz. Bovendien is een kwalitatief onderzoek geschikt om na te gaan welke overeenkomsten en verschillen er zijn tussen wat organisaties vinden en doen omtrent OSGW.

3.3.2 Steekproef van de organisaties

In ons onderzoeksproject hebben we een tiental organisaties betrokken. Niettegenstaande het gering aantal organisaties laat de methode van diepte-interviews ons toe om een zicht te krijgen op hoe ondernemingen omgaan met de bestaande wettelijke regelingen en welke grote verschillen er in de praktijk aanwezig zijn qua beleid omtrent OSGW.

Bij de selectie van de tien organisaties was het voornaamste criterium dat we ons zouden beperken tot *grote* bedrijven of organisaties. Hieronder verstaan we bedrijven met meer dan 100 werknemers. De belangrijkste reden voor het hanteren van dit criterium is het feit dat in dit soort organisaties de kans op klachten betreffende één of andere vorm van OSGW groter zou zijn dan bij KMO's met slechts een tiental werknemers. Dit heeft tot gevolg dat de grote bedrijven meer aandacht zullen besteden aan het uitwerken van een beleid tegen OSGW. Het feit dat grote bedrijven meer dan KMO's gebonden zijn aan bepaalde wettelijke verplichtingen (we denken hierbij onder meer aan de specifieke regels omtrent het arbeidsreglement) speelde eveneens mee in de beslissing om bij het kwalitatief onderzoek enkel grote bedrijven te betrekken. Niettemin dit criterium is er toch nog een grote verscheidenheid qua bedrijfsgrootte terug te vinden in onze selectie van organisaties (tabel IV).

Voor het kwalitatief onderzoek werden door ons een zeventigtal organisaties gecontacteerd, hetzij per brief, hetzij per e-mail. Slechts 20 procent reageerde positief. We onderscheiden twee redenen voor dit lage antwoordpercentage. Ten eerste werd ons vaak het antwoord gegeven dat men als organisatie in het verleden nog niet te maken heeft gehad met klachten omtrent OSGW. Toch benadrukken we dat dit geenszins een voorwaarde was om te kunnen

meewerken aan onze studie. Immers ook organisaties zonder een verleden aan klachten moeten voorbereid zijn voor het geval wel een klacht ingediend zou worden. Een onderneming waagde het zelfs in hun antwoordbrief de non-respons als volgt te formuleren:

“Wij dienen u echter te melden dat dit probleem zich in onze onderneming niet stelt.”

Een tweede reden voor het lage percentage aan positieve antwoorden betreft de gevoeligheid van het onderwerp. Er is een sterk vermoeden dat organisaties, uit angst voor imagooverlies, niet naar buiten willen komen met het gegeven dat ze reeds met klachten omtrent OSGW te kampen hebben gehad.

Welke organisaties uiteindelijk bereid waren om mee te werken aan het onderzoek en ook werkelijk geselecteerd werden, wordt in tabel IV weergegeven (zie volgende bladzijde), alsook de grootte van de organisatie, uitgedrukt in aantal werknemers.

Voorts hebben we ervoor gezorgd dat de tien geselecteerde organisaties onderling over een zekere variëteit van activiteit beschikken, of meer bepaald dat ze in verschillende sectoren werkzaam waren en dat zowel publieke als privé-organisaties in de studie betrokken geworden zijn. De hoofdactiviteit van elk van de betrokken ondernemingen, hebben we eveneens in onderstaande tabel IV weergegeven, net als het feit of de betreffende organisatie een privé-bedrijf is of een openbare instelling.

Tenslotte willen we nog opmerken dat de OSGW-problematiek in de meeste gevallen een seksegebonden materie is (Van Gyes, HIVA, 1995). Het leek ons daarom wenselijk om ook even te kijken naar de man/vrouw verhouding onder de werknemers van de bevroegde organisaties. We zien dat alle bevroegde ondernemingen vrouwen tellen onder hun werknemers. Maar deze vrouwen maken evenwel doorgaans niet de meerderheid uit in de organisatie. Of er inderdaad een verband bestaat tussen dit percentage aan vrouwelijke werknemers en het aantal klachten binnen de organisatie, wordt verder in deze tekst aangegeven, bij de uiteenzetting over de onderzoeksresultaten.

Organisatie	Sector/Activiteit	Publieke of private organisatie	Organisatiegrootte (aantal werknemers)	Man/Vrouw verhouding
Bekaert	Staaldraad, metaaltransformatie	Privé	2.600	89% m, 11% v
Belgacom	Telecommunicatie	Publiek (Federaal) (*)	18.000	75% m, 25% v
Electrabel	Energie (productie, distributie, levering)	Privé	14.000	85% m, 15% v
De Lijn	Openbaar Vervoer (bus en tramverkeer)	Publiek (Vlaams)	6.500	85% m, 15% v
De Post	Postdiensten, financiële producten en diensten	Publiek (Federaal) (*)	40.000	67% m, 33% v
IWT ⁽¹⁾	Wetenschap en technologie	Publiek (Vlaams)	110	55% m, 45% v
SN Brussels Airlines	Luchtvaart	Privé	1.800	53% m, 47% v
VDAB ⁽²⁾	Arbeidsbemiddeling, beroepsopleidingen	Publiek (Vlaams)	4.200	35% m, 65% v
Vlaams Parlement	Overheid	Publiek (Vlaams)	488	52% m, 48% v
VRT ⁽³⁾	Media (Radio en Televisie)	Publiek (Vlaams)	2.600	65% m, 35% v

(1) IWT = Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen

(2) VDAB= Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding

(3) VRT= Vlaamse Radio en Televisieomroep

(*) Belgacom en De Post zijn momenteel autonome overheidsbedrijven naar een NV van publiek recht

Tabel IV: Overzicht van de onderzochte organities

3.3.3 Profiel van de geïnterviewden

De keuze omtrent de geïnterviewde persoon werd aan de organisaties overgelaten. Wel werd er gevraagd om een persoonlijk interview te mogen hebben met diegene die bij de organisatie nauw betrokken is bij de ontwikkeling en de uitvoering van het beleid ten aanzien van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Hierbij kon worden gedacht aan een bij de organisatie aangestelde vertrouwenspersoon, een maatschappelijk werker of aan iemand uit de personeelsdienst.

Uiteindelijk werd in zes van de bezochte organisaties met een OSGW-vertrouwenspersoon gesproken. Let wel, hun functie bestond nooit enkel uit het uitoefenen van de taak van vertrouwenspersoon. De vertrouwenstaak was steeds één van de activiteiten behorende bij hun functie. In de vier andere ondernemingen spraken we met de personeelsmanager of met de coördinator van de vertrouwenspersonen (projectcoördinatoren).

In tabel V op de volgende bladzijde geven we, per organisatie die meewerkte aan ons onderzoek, de precieze functie van de geïnterviewde en vermelden we of de gesprekspartner zelf vertrouwenspersoon OSGW is in de betreffende organisatie. Ook overlopen we enkele andere kenmerken van de geïnterviewden zoals geslacht, leeftijdscategorie en aantal jaren werkzaam in de organisatie.

We stellen vast dat het in de meerderheid van de bestudeerde organisaties een vrouw is die ons te woord staat over de aanpak van OSGW in de organisatie. Kijkend naar hun functie en rekening houdend met het feit dat zij aangeduid zijn als de te interviewen persoon binnen de organisatie, doen ons besluiten dat het in de betrokken ondernemingen voornamelijk vrouwen zijn die aangeduid worden voor de uitvoering van het beleid omtrent OSGW en de coördinatie van de vertrouwenspersonen. In twee van de drie gevallen waar we de geïnterviewde een man was, ging het telkens om een gesprek met de HR-manager (de personeelsdirecteurs van alle 10 organisaties zijn mannen). We merken verder nog op dat de geïnterviewden, en dus de mensen die nauw betrokken zijn bij de aanpak van de organisatie ten aanzien van OSGW, steeds over een relevant aantal jaren anciënniteit beschikten. Bovendien is 60% van de geïnterviewden ouder dan 40 jaar. Welke conclusies we in verband met deze kenmerken (geslacht, leeftijd en anciënniteit) kunnen trekken, wordt uiteengezet in de het gedeelte over de onderzoeksresultaten, en meer bepaald in de sectie over de OSGW-vertrouwenspersoon.

Organisatie	Functie Geïnterviewde	Vertrouwenspersoon OSGW?	Geslacht	Leeftijdscategorie	Anciënniteit
Bekaert	Business Intelligence (Marketing)	Ja	Vrouw	40-49 jaar	23 jaar
Belgacom	Social Unit Manager	Neen	Vrouw	40-49 jaar	12 jaar
Electrabel	Wat betreft Electrabel is er geen persoonlijk gesprek geweest met één persoon, maar is de nodige informatie bekomen tijdens een coördinatievergadering van de gespecialiseerde preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen.				
De Lijn	Juriste, Projectcoördinator	Neen	Vrouw	30-39 jaar	9,5 jaar
De Post	Coördinator van de Dienst Sociale Begeleiding	Neen	Vrouw	40-49 jaar	13 jaar
IWT	Directeur Personeel en Juridische zaken	Ja	Man	+ 50 jaar	12 jaar
SN Brussels Airlines	Personnel Manager	Ja	Man	30-39 jaar	6,5 jaar ^(*)
VDAB	Projectverantwoordelijke Ombudszaken en Opdrachthouder Emancipatiezaken	Neen	Vrouw	40-49 jaar	23 jaar
Vlaams Parlement	Adviseur Preventie & Bescherming op het Werk	Ja	Man	30-39 jaar	6 jaar
VRT	Hoofd Sociale Dienstverlening en Gelijke Kansen beleid	Ja	Vrouw	40-49 jaar	24 jaar

(*) 6,5 jaar bij DAT; SN Brussels Airlines ontstond pas eind 2001 vanuit de DAT-groep.

Tabel V: Overzicht van functie en kenmerken van de geïnterviewden

3.4 Vertaling van wetgeving naar beleid

In het vorige hoofdstuk hebben we een overzicht gegeven van de OSGW-wetgeving zoals die nu in voege is, alsook de verplichtingen die in het verleden door de Belgische wetgever aan de bedrijven werden opgelegd. We denken hierbij vooral aan het KB van 18 september 1992 ter bescherming van werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk. De kern van het KB bevatte de verplichting om de door de onderneming ingevoerde maatregelen betreffende OSGW te vermelden in het arbeidsreglement. Meer recent verplichtte de wet van 11 juni 2002 (en het KB van 11 juli 2002) de werkgever een intern beleid uit te werken inzake de preventie omtrent pesten en OSGW.

De eerste vragen die we ons stellen zijn dan ook: Hoe proberen de bedrijven momenteel aan de gevraagde wettelijke verplichtingen te voldoen? Op welke wijze is de aanpassing van het arbeidsreglement verlopen? Is er hierover communicatie en overleg met het personeel en op welke manier?

3.4.1 Naleving van de verplichtingen

Binnen onze steekproef van bedrijven zien we dat alle organisaties de nodige, soms ook niet meer dan de minimaal verplichte, maatregelen genomen hebben. Dit wil zeggen dat de ondernemingen die bij wet verplicht zijn een arbeidsreglement op te stellen, het KB van '92 hebben toegepast en dus hun arbeidsreglement hebben bijgewerkt. Let wel: het KB van '92 handelt enkel over OSGW, maar de wet Onkelinx (2002) regelt tevens een uitbreiding van de verplichtingen naar geweld en pesterijen toe.

De 3 door ons bezochte organisaties die geen arbeidsreglement moeten opstellen (Belgacom, VDAB en het IWT) hebben ook de nodige regelingen getroffen, wat betekent dat zij op een andere manier werk hebben gemaakt van de melding van genomen maatregelen tegen OSGW. Zo heeft Belgacom geen arbeidsreglement, maar werken ze met gecoördineerde reglementen (policies):

“Alle nieuwe reglementeringen voor het personeel worden in zogenaamde policies gegoten. Een policy is eigenlijk een gedragscode, een deeltje dat bij andere bedrijven in het arbeidsreglement zou worden opgenomen.”

Het feit dat alle organisaties binnen ons onderzoek voldoen aan de wettelijke verplichtingen hoeft uiteraard niet te verwonderen. We zijn er ons van bewust dat de ondernemingen die ons hun medewerking hebben verleend, dit veelal deden omdat ze reeds met de materie rond

OSGW bezig zijn. Omgekeerd kunnen we ervan uitgaan dat organisaties die niet voldoen aan de eisen die de wetgever stelt, eerder niet bereid zijn om mee te werken aan een onderzoek betreffende de aanpak van OSGW. We willen hierbij dus benadrukken dat het positief beeld van de naleving van verplichtingen dat hier geschetst werd daarom niet een algemeen gegeven is voor alle Belgische organisaties.

3.4.2 Hoe is de aanpassing verlopen?

We hebben dus vastgesteld dat in de ondervraagde ondernemingen met een arbeidsreglement de wetgeving hierin geïmplementeerd is. De aanpassing van het arbeidsreglement is in deze organisaties (op één uitzondering na, want het Vlaams Parlement kent een specifiek verloop) volgens de klassieke procedure verlopen: de wetgever stelt een maatregel op (in dit geval over OSGW), de ondernemingsraad (OR) bekijkt dit en stelt een wijziging van het arbeidsreglement voor. Gedurende een maand kunnen de verschillende overlegorganen binnen de OR op dit voorstel reageren en ten slotte volgt een beslissing. Wat OSGW betreft werd de wijziging van het arbeidsreglement in de betrokken bedrijven telkens unaniem goedgekeurd.

In de door ons bekeken organisaties werd dus telkens sociaal overleg gepleegd met de werknemersafvaardiging omtrent de introductie van de maatregelen OSGW en de aanpassing van het arbeidsreglement. Dit is geen toeval. Immers, de bedrijven binnen onze studie bevinden zich in de categorie ‘+100 werknemers’ en de wet schrijft deze ondernemingen (met een Comité Veiligheid of OR) voor dat aanpassingen aan het arbeidsreglement moeten worden besproken in deze organen.

Het bovenstaande betekent evenwel niet dat in organisaties die geen arbeidsreglement opstellen maatregelen betreffende OSGW éézijdig door de bedrijfsleiding worden ingevoerd. Zo kent men bij Belgacom een zeer sterke werknemersvertegenwoordiging en worden de eerder beschreven gedragscodes (*policies*) slechts na onderhandeling met de vakbonden goedgekeurd en opgenomen. Ook de personeelsdirecteur van het IWT benadrukt het sociaal overleg bij het opstellen van de beleidsnota OSGW:

“Er werd geopteerd om binnen onze organisatie een netwerk in eerste lijn te vormen bestaande uit vakbondsvertegenwoordigers, directieleden, een emancipatiecommissie en een preventieadviseur.”

Enkel de VDAB-top werkte eerder éézijdig op het gebied van OSGW. De directie heeft wat laconiek het beleid van de Vlaamse Overheid overgenomen, maar heeft de verdere uitwerking wel in handen gegeven van emancipatieambtenaren.

3.4.3 Bekendmaking in de organisatie

In 7 van de 10 bestudeerde organisaties heeft men duidelijk werk gemaakt van het op de hoogte brengen van de werknemers over OSGW-maatregelen in de organisatie.

In de meeste van die ondernemingen werd de aanpassing van het arbeidsreglement en worden de maatregelen omtrent OSGW en pesten bekend gemaakt via de normale verspreidingsvorm van bedrijfsberichten. Het gaat hier dan meer bepaald om berichten ad valvas, schriftelijke (dienst)nota's, vermeldingen in een ondernemingsblaadje of bedrijfskrant, briefing aan afdelingshoofden of een combinatie van deze vormen. Bovendien gebruiken heel wat organisaties het internet of een intern netwerk binnen de onderneming (het intranet) om berichten en informatie te verspreiden onder het personeel.

De Post en De Lijn deden een specifieke inspanning en bezorgden iedere werknemer individueel de aanpassing van het arbeidsreglement.

Ook bij Belgacom hechten ze duidelijk veel belang aan communicatie met het personeel. Zij gebruiken een grote verscheidenheid aan communicatiekanalen en vragen bovendien aan de coaches van de teams op het terrein om de info nog eens duidelijk aan hun mensen kenbaar te maken. Belgacom wil op deze manier gaten in het informatienetwerk voorkomen. Verder is Belgacom zich er van bewust dat de informatie bij een verscheidenheid aan mensen terecht komt en ze zorgen er daarom ook voor dat de communicatie aangepast wordt naar de mensen toe:

“Een HR-manager die info krijgt over hoe Belgacom OSGW gaat aanpakken, is voornamelijk geïnteresseerd in wat deze OSGW-policy voor gevolgen heeft op het vlak van personeelsbeleid zoals de ontslagbescherming van mensen en de link met arbeidsongevallen en ziekteafwezigheid,... Voor hen moet je dus ook weer specifieke boodschappen gaan versturen.”

Drie bezochte ondernemingen hebben hun personeel niet of nog niet geïnformeerd. Zo werkt Bekaert momenteel aan een preventieplan omtrent pesten en OSGW en zal dit in de nabije toekomst uitgebreid naar de werknemers communiceren. Ook bij SN Brussels Airlines is men zich bewust van het feit dat er bij hen een betere informatiedoorstroming zou moeten komen.

Men is er van overtuigd dat, na een geplande verhuizing van de hoofdzetel, een grondige verbetering van de communicatie zal plaatsvinden. Bij de VRT vond men het dan weer niet nodig om na de aanpassing van het arbeidsreglement, wat in samenspraak gebeurde met de vakbonden, het personeel hierover te informeren. Tot slot willen we wel benadrukken dat voor elk van deze drie organisaties geldt dat de werknemers de nodige informatie kunnen terugvinden op hun intranet of bij de personeelsdienst. Geen uitvoerige communicatie betekent dus niet dat de werknemers in geval van klachten nergens in de onderneming zouden terecht kunnen.

3.4.4 Gezamenlijk beleid tegen pesten én OSGW

Sinds eind jaren '90 is er in ons land duidelijk meer belangstelling ontstaan voor het fenomeen 'pesten op het werk', ook 'mobbing' genoemd. Net zoals bij OSGW heeft er rond pesten veel te lang een taboesfeer gehangen. Als je gepest werd, dan sprak je daar niet over en onderging je jouw lot lijdzaam. Bovendien is er ook veel te lang geen interesse voor dit probleem getoond door de overheid, besturen en verantwoordelijken. Het probleem werd doodgezwegen. Eind jaren '90 werd pesten dan plots een onderwerp van maatschappelijk debat. De media gingen geleidelijk aandacht besteden aan drama's die zich in dit verband afspeelden. Vooral de zelfmoord van de jonge postman van Wezembeek-Oppem in oktober 2000 heeft enorm veel reacties losgeweekt. Pesten werd een maatschappelijk fenomeen en dit heeft ervoor gezorgd dat pesten ook op politiek vlak een 'hot item' werd. Of zoals de respondent van De Lijn aangeeft:

“Het is dikwijls zo dat iets in de wetgeving georganiseerd wordt omdat er maatschappelijk veel belangstelling voor is. Zo ook heeft de politiek zich verplicht gevoeld om pesten te gaan reglementeren.”

Men is zich op politiek vlak inderdaad gaan bezig houden met pesten, wat zich vertaald heeft in een wet (de wet Onkelinx van 11 juni 2002) die de werknemers moet beschermen tegen alle vormen van ongewenst gedrag op het werk, waaronder OSGW én pesterijen op de werkvloer.

Het in werking treden van de wet van 11 juni 2002 heeft er voor gezorgd dat veel organisaties eenzelfde reglementering hanteren en één beleid voeren tegen zowel OSGW als pesten. Dit blijkt ook uit onze bevraging. Alle organisaties maken gebruik van een uniforme aanpak. Enkel SN Brussels Airlines moet de vermeldingen omtrent OSGW in hun arbeidsreglement nog uitbreiden naar geweld en pesterijen. Ook de bestaande procedures in de ondernemingen

gelden voor alle meldingen van ongewenst gedrag, de vertrouwenspersonen hebben dezelfde taken, kortom: de bedrijven voeren één strijd tegen geweld, pesterijen én OSGW.

3.5 Profiel van de klachten over OSGW

In ons onderzoek is aan de organisaties onder meer de vraag gesteld of ze reeds met klachten over OSGW geconfronteerd geweest zijn. Het doel van deze vraagstelling was niet om een uitvoerige OSGW-meting uit te voeren bij de organisaties. We hebben eerder al aangegeven dat dit niet het opzet is van onze studie. Deze vragen over eventuele gesignaleerde klachten werden in de studie opgenomen vanuit het idee dat een vertrouwenspersoon die reeds meerdere malen geconfronteerd is geweest met klachten omtrent OSGW wel eens anders zou kunnen aankijken tegenover procedures voor klachtenbehandeling en implementatie van de wetgeving (Van Gyes, 1995). Dit bleek echter niet het geval te zijn. We kunnen nu reeds meegeven dat de vertrouwenspersonen van de verschillende organisaties vaak dezelfde meningen delen, ongeacht ze veel of weinig met klachten te maken hebben gehad. Anderzijds blijken verschillen in aanpak door de organisaties en door de vertrouwenspersonen eerder bepaald te worden door *contextuele* factoren zoals de grootte van de onderneming, de organisatiecultuur, de eigenschappen van de vertrouwenspersoon en de houding van de bedrijfsleiding.

3.5.1 Organisaties en klachten

Op SN Brussels Airlines na zijn alle door ons bevraagde organisaties in het afgelopen decennium geconfronteerd geweest met één of meerdere klachten over OSGW. Dit geeft duidelijk het belang aan van OSGW-maatregelen die organisaties verplicht worden te nemen om op die manier voorbereid te zijn op klachten over OSGW.

Wanneer we bovendien bijkomend de meldingen over pesten in beschouwing nemen, zien we een verontrustende toename van het aantal klachten. De laatste drie jaren kende het fenomeen ‘pesten’ immers een grote maatschappelijke en politieke belangstelling, en dit heeft voor een stroom aan klachten gezorgd, vooral bij de grote organisaties (met meer dan 5.000 werknemers) (De Post, 2002).

Voorts komt er uit ons onderzoek een logisch verband naar voren tussen de grootte van een organisatie en het aantal OSGW-klachten die ze reeds gekregen heeft. Er geldt geen strikte evenredigheid, maar we merken toch duidelijk dat de drie ondernemingen met meer dan tienduizend werknemers (met name Belgacom, Electrabel en De Post) de afgelopen jaren

beduidend meer meldingen betreffende OSGW hebben gekregen dan de andere organisaties in ons onderzoek. Het gaat hierbij om tientallen klachten. Bij de grootste van deze 3 ondernemingen, De Post (40.000 werknemers), werden 29 klachten omtrent OSGW ingediend in de periode juli 2001 tot juni 2002.

Nog frappantere resultaten krijgen we wanneer we ook de meldingen over pesten, discriminatie, conflicten, agressie, stalking, sociale problemen, ... in aanmerking nemen:

“In maart 2001 is er een meldpunt opgericht binnen De Post, waar personeelsleden allerlei problemen kunnen aankaarten die zich voordoen op de werkvloer. Wij hebben sinds de oprichting van dat meldpunt reeds een groot aantal klachten behandeld. Het is dus niet nu en dan eens ééntje, maar gemiddeld 50 meldingen per maand. Het gaat dan wel over een verscheidenheid aan problemen, maar het geeft toch aan dat OSGW en pesterijen op de werkplek geen uitzonderlijke verschijnsels zijn.” (De Post)

Verder is er ook nog De Lijn, die 6.500 mensen tewerkstelt. Zij hebben sinds 1992 te maken met OSGW-klachten, maar kunnen geen cijfer kleven op het aantal meldingen. Toch gaat het ook hier niet om een verwaarloosbaar aantal meldingen, wat eveneens blijkt uit de aandacht die men binnen De Lijn aan de problematiek van OSGW besteedt.

De overige organisaties in onze studie, met minder dan 5.000 werknemers maar met vaak toch nog een behoorlijk groot personeelsaantal, spreken allen van relatief weinig OSGW-klachten of een te verwaarlozen ervaring met OSGW binnen de organisatie. Concrete cijfers kregen we enkel van Bekaert en de VRT. Zij zijn sinds 1992 met respectievelijk 2 en 7 klachten omtrent OSGW geconfronteerd geworden. SN Brussels Airlines kende (zoals eerder reeds aangegeven) nog geen enkele melding van OSGW, maar we dienen hierbij wel te vermelden dat SN Brussels Airlines nog maar sinds 2001 bestaat.

3.5.2 Aard van de klachten

De wet bepaalt dat een klacht omtrent OSGW steeds met redenen omkleed moet zijn. Dit is geen overbodige luxe als je weet dat een enkele klacht een verregaande ontslagbescherming voor de aanklager doet ontstaan. Je moet als klager dus precieze argumenten en aanwijzingen voorleggen om de klacht aanneembaar te maken. Een slechte evaluatie door de werkgever is bijvoorbeeld onvoldoende.

In het eerste hoofdstuk van deze tekst hebben we reeds de drie groepen van ongewenst seksueel gedrag onderscheiden. Het ging meer bepaald om de categorieën ongewenste

verbale, niet-verbale en lichamelijke handelingen. Over het algemeen worden de fysieke vormen van OSGW als ‘zwaarder’ bestempeld (Van Gyes, 1992).

We hebben in ons onderzoek, naast de vraag of de organisaties reeds geconfronteerd geworden zijn met klachten over OSGW, ook gepeild naar de aard van deze klachten. Een aantal zaken vallen ons hierbij op. Zo zien we dat slechts 2 van de 10 bevroegde ondernemingen in het verleden te kampen heeft gehad met een klacht omtrent zwaar fysiek OSGW, waarbij het dus gaat over meer dan ongewenste handtastelijkheden. Deze 2 klachten leidden in beide gevallen (na een onderzoek) tot ontslag van de dader. We merken dus op dat zulke zware gevallen van OSGW een uitzondering vormen op de werkvloer.

De grootste groep van OSGW-klachten waarmee de organisaties te kampen krijgen, zijn de zogenaamde ‘grensgevallen’. Het gaat hier om dubbelzinnigheden, opmerkingen, grapjes, e-mails, fysiek contact, SMS-berichtjes, etc. waarbij de aangeklaagde zich er niet van bewust is dat hij de grens van het gewenste bij het ‘slachtoffer’ heeft overschreden. Deze meldingen worden door de organisaties even ernstig behandeld als eender welke andere klacht, maar het grote voordeel van dit soort meldingen is het relatief gemak waarmee er een oplossing kan gevonden worden voor het probleem. Immers, wanneer aan de ‘dader’ duidelijk gemaakt wordt dat de betreffende persoon of personen zijn handelingen als ongewenst ervaren, stopt meestal het gedrag. Omdat het ongewenst gedrag in deze gevallen niet bewust gesteld wordt, maar wel de grens van het toelaatbare voor het slachtoffer wordt overschreden, spreken we over grensgevallen. Toch gaat het in deze gevallen wel om OSGW omdat enkel de persoon op wie de handelingen betrekking hebben kan beoordelen of die handelingen voor haar ongewenst, bedreigend of vernederend zijn (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996). Als illustratie van dit grensgedrag halen we hier de opmerkingen over uiterlijk en kledij aan. Sommige vrouwen ervaren zulke opmerkingen als complimenten, anderen voelen zich als object bekeken en reageren afwijzend. De maker van de opmerkingen overschrijdt dus bij deze laatste groep van vrouwen de grens van het gewenste door opmerkingen te maken die niet slecht bedoeld zijn.

Toch willen we bij het voorgaande een kritische bedenking maken. De bovenstaande illustratie en de uiteenzetting over de ‘onschuldige’ dader kunnen immers de indruk wekken dat het OSGW-probleem vaak bij de vrouwen zelf ligt, dat zij complimenten verkeerd interpreteren en ze andermans gedrag niet goed kunnen inschatten. Dit is natuurlijk onzin. Vrouwen die met ongewenst gedrag te maken krijgen, treffen geen enkele schuld. Bovendien kunnen we ons de vraag stellen of de daders wel steeds zo onschuldig handelden als ze

beweren. Moeten we echt geloven dat ze niet weten dat sommige opmerkingen als ongewenst kunnen beschouwd worden door de tegenpartij?

Naast deze grote groep van grensgevallen zijn er natuurlijk ook nog meldingen van OSGW waarbij het wel degelijk om bewust ongewenst gedrag vanwege de beklagde gaat. Ook hier verwijzen de respondenten voor het grootste deel naar OSGW-vormen van verbale aard: seksueel getinte opmerkingen, seksistische grappen over uiterlijk en kledij, insinuaties of opmerkingen over vrouwen en over seks. Zware klachten, en dan bedoelen we dus werkelijk verregaande handtastelijkheden, zijn zoals reeds gezegd eerder uitzonderlijk.

Tot slot is er ook nog een groep van regelmatig genoteerde klachten betreffende het ontaarden van gewenst seksueel gedrag in OSGW. We citeren hierbij onze respondent van Belgacom:

“Uit ondervinding blijkt er wel een zekere samenhang te zijn tussen OSGW en het voorkomen van relaties tussen personeelsleden, relaties die niet legitiem zijn. Die relaties komen dan tot een einde en daarna begint men elkaar lastig te vallen.”

Ook het afwijzend reageren van een werkneemster op de vraag van een collega om een verhouding te beginnen, werd door één van de geïnterviewden aangehaald als een voorkomende bron van OSGW.

3.5.3 Slachtoffers en daders

Zoals verwacht werd (en ook aangetoond is door verscheidene studies, cfr. hoofdstuk 1) blijken de slachtoffers, of beter de aanklagers, van OSGW vooral vrouwelijke personen te zijn. 8 van de 10 contactpersonen spraken zelfs van uitsluitend vrouwelijke aanklagers. Het eerder aangehaalde theoretische verband tussen het aantal klachten en het aantal vrouwelijke werknemers komt in ons onderzoek niet naar voor. Met andere woorden, het is in onze steekproef van organisaties niet zo dat een hoger percentage aan vrouwelijke personeelsleden per zelfde totaal aantal werknemers tot een hoger aantal klachten leidt.

Een groot probleem vormt het in dienst treden van vrouwen in functies die traditioneel als ‘mannenberoepen’ worden bestempeld. We geven hierbij de door de geïnterviewden aangehaalde voorbeelden van een postvrouw tussen de postmannen, een vrouwelijke buschauffeur tussen haar mannelijke collega’s, een vrouwelijke technicus of een vrouwelijke piloot. Zulke situaties hebben tot gevolg dat één of enkele vrouwen terecht komen op in een werkomgeving waar zo goed als alleen mannen aanwezig zijn. Het komt hier dan zeer geregeld voor dat vrouwen na verloop van tijd met klachten over ongewenst seksueel gedrag

over de brug komen. Het gaat meestal over schunnige moppen, posters van naakte vrouwen aan de muren en welbewuste opmerkingen of handelingen van de beklagden. Ook hier geven de respondenten aan dat zulke problemen relatief goed op te lossen zijn. Met overleg en consensus bereikt men hier vaak een stabilisatie van de situatie en houden de mannelijke werknemers toch wat meer rekening met hun gedrag.

Verder leiden we uit onze studie af dat de meldingen betreffende OSGW, op zeldzame uitzonderingen na, steeds over collega versus collega handelingen gaan, waarmee we dus bedoelen dat het geen hiërarchie overschrijdende gedragingen betreft. Of we daarom kunnen stellen dat de cliché-verhalen over de baas die een ondergeschikte lastig valt niet meer voorkomen, is te betwijfelen. Het machtsverschil en de bijhorende dreigementen kunnen er immers voor zorgen dat het slachtoffer gewoonweg geen klacht durft neer te leggen. Toch wordt door de respondent van Belgacom opgemerkt dat zulke situaties effectief minder voorkomen in de praktijk:

“Het profiel van ongewenste intimiteiten is door de jaren heen gewijzigd omdat de hiërarchische verhoudingen veranderd zijn. Vroeger was een chef zowat ‘God de Vader’ en die kon zich alles permitteren. Als hij ondergeschikten lastig viel, en dat kon heel ver gaan, dan slikte men dat. De mensen konden er toen helemaal niet tegen in gaan. En als men dan toch assertief was, dan was dat met alle risico’s van dien. Zulke scenario’s komen nu nog nauwelijks voor. Een baas die zich nu dergelijk ongewenst gedrag zou permitteren, zal niet lang op post blijven. Zoiets komt immers toch uit en men zou er veel meer tegen in gaan, ook omdat men nu reglementering en personen ter bescherming heeft.”

Een ander aspect, nl. het verband tussen het voorkomen van OSG-meldingen en de scholingsgraad van de werknemers in een bepaalde afdeling, werd door twee geïnterviewden specifiek aangehaald. Zo merkte de vertrouwenspersoon van de VRT op:

“...ongewenste seksuele intimidatie...was niet toevallig bij de dienst catering, waar vooral lager geschoolden werken.”

Beide contactpersonen stellen dus dat in hun organisatie de OSGW-klacht (of klachten) vaak betrekking hebben op ongewenste intimiteiten binnen afdelingen met voornamelijk lager geschoolde werknemers. Toch willen we benadrukken dat deze opmerking geenszins veralgemeend mag worden. We mogen dus niet zomaar algemeen stellen dat in organisaties of afdelingen met een overwicht aan lager en ongeschoolde personeel, de kans op ongewenste

seksuele omgangsvormen groter is. Zo stelt Timmerman (1990) in haar studie over OSGW dat het moeilijk is om aan deze factor afzonderlijk een verklarende waarde toe te kennen.

3.5.4 Subjectiviteit van OSGW

We hebben in deze tekst reeds meerdere malen de subjectiviteit van de OSGW-problematiek aangehaald en met name het feit dat enkel de persoon op wie de handelingen betrekking hebben kan beoordelen of die handelingen nu voor haar ongewenst, bedreigend en/of vernederend zijn. De bedoeling van de dader doet er dus eigenlijk niet toe: dat wil zeggen dat ook in het geval de dader geen bijbedoelingen heeft of zich er niet van bewust is dat zijn daden onwelkom zijn, we kunnen spreken van ongewenst seksueel gedrag, wanneer die daden door iemand als onwenselijk worden ervaren (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1996).

Tijdens onze interviews hebben we deze subjectiviteit van OSGW ook met de respondenten besproken. Eerst en vooral werd hun de vraag gesteld hoe zij beoordelen of een bepaald gedrag ongewenst was of niet. Uit de antwoorden bleek dat alle vertrouwenspersonen zeer goed op de hoogte zijn van de OSGW-bepalingen en weten dat niet zij, maar enkel de persoon op wie het gedrag betrekking heeft de ongewenstheid ervan kan beoordelen. De vertrouwenspersonen zijn van mening dat het feit dat iemand bij hen komt klagen een voldoende reden is om de situatie te bekijken en te onderzoeken. De vertrouwenspersoon bij Bekaert reageert als volgt:

“Mensen proberen mij zoveel mogelijk te overtuigen, met allerhande voorbeelden, van hoeveel gelijk ze wel niet hebben. ...Als ze een probleem hebben en we kunnen er iets aan doen, dan gaan we dat proberen, maar een oordeel vellen over wat er gebeurd is, daar begin ik niet aan. Je weet immers nooit wie er gelijk heeft.”

Volgens onze contactpersoon bij De Lijn had de wetgever geen andere keuze dan deze subjectiviteit in de wet op te nemen:

“De wetgever heeft de wet zo opgemaakt om bescherming te bieden aan de slachtoffers en de deur voor hen open te zetten: ze moeten het zich niet aantrekken dat anderen het gedrag niet als ongewenst ervaren, hun eigen beleving is een voldoende reden.”

Toch stippen enkele geïnterviewden ook de negatieve kant van deze subjectieve definitie aan. De wet laat nu immers meer mogelijkheden toe voor misbruik. Het zou niet de eerste keer zijn dat mensen onterecht beschuldigd worden en de wet gebruikt wordt om persoonlijke

geschillen uit te vechten. Daarom is het van groot belang dat de vertrouwenspersonen elke klacht goed onderzoeken en nooit de context uit het oog verliezen. Ondanks de subjectiviteit objectief blijven, dat is een belangrijk gegeven voor elke vertrouwenspersoon.

Een tweede vraag die we in dit verband aan de organisaties hebben gesteld, betrof het feit of de contactpersonen vonden dat er een objectieve lijst zou moeten opgesteld worden met handelingen die als ongewenst moeten worden beschouwd. Het antwoord hier op was even duidelijk als unaniem: negatief. Het is volgens de respondenten niet alleen onwenselijk, maar ook onmogelijk om een zulke lijst met ongewenste handelingen op te stellen. Bij elke persoon ligt de grens van het ongewenste immers anders. Bovendien is ongewenst seksueel gedrag niet alleen individueel (persoonlijk) gebonden, maar tevens een cultureel en regionaal bepaalde materie. Denk bijvoorbeeld aan de Waalse gewoonte van mannen om elkaar ter begroeting een kus te geven, terwijl dit in Vlaanderen als een ongewone, en voor vele mannen ook, ongewenste handeling zou ervaren worden.

Tijdens één interview merkte een vertrouwenspersoon toch kritisch op:

“Ik respecteer altijd de gevoelens van een slachtoffer, maar probeer hen in zulke grensgevallen wel duidelijk te maken dat ze moeten begrijpen dat de andere partij het anders aanvoelt. Er scheelt vandaag de dag iets grondig aan de communicatie tussen de mensen. Ze zijn dikwijls gewoon niet meer in staat om te zeggen wat er hen dwars zit, wat ze denken of voelen. Ze zeggen het wel tegen mij, maar rechtstreeks tegen de andere partij durven ze niet.”

Hoe dan ook moet elke persoon voor zichzelf uitmaken wat ongewenst is en wat niet.

3.6 Klachtenbehandeling

3.6.1 Inleiding

Het feit dat een werknemer, die meent het slachtoffer te zijn van OSGW, een klacht indient bij de vertrouwenspersoon (of bij een andere bevoegde instantie, bv. een gespecialiseerde preventieadviseur) van de organisatie, is reeds een eerste stap in de goede richting om dat OSGW-geval aan te kunnen pakken. We stellen ons echter ook de vraag hoe men binnen de organisaties met zulke OSGW-meldingen omgaat, hoe bedrijven de klachten behandelen. We hebben daarom tijdens onze interviews aan elk van de respondenten de vraag gesteld wat in hun organisatie de gebruikelijke procedure is in geval van een klacht.

We stellen vast dat een aantal organisaties (niet toevallig de meest grote bedrijven in onze studie) een zeer uitgebreide en sterk gedetailleerde klachtenprocedure hebben uitgewerkt en schriftelijk neergeschreven. In sommige gevallen worden de grote lijnen van de procedure ook vermeld in het arbeidsreglement. Het vermelden van de hele procedure in het arbeidsreglement blijkt eerder een uitzondering.

Wanneer we over een zulke uitgebreide klachtenprocedure spreken, dan gaat het over een klachtenbehandeling bestaande uit 2 grote luiken. Het eerste luik omvat een informele procedure, het tweede deel betreft een formele behandeling. Soms vindt men in de klachtenprocedure van een organisatie ook nog bijkomende, kleinere deeltjes terug die specifiek handelen over de opvang en opvolging van de slachtoffers, over de samenwerking met externe instanties, etc. Welke invulling de organisaties aan de informele en formele procedure geven, wordt verder in deze sectie uiteengezet.

Toch blijkt niet elke onderneming in geval van een klacht met vooraf in procedures vastgelegde fasen en handelingen te werken. Zo is er in 3 van de 10 door ons bevroegde organisaties geen specifieke, neergeschreven procedure aanwezig. Het valt ons daarbij op dat zulke schriftelijke procedures geen noodzakelijke voorwaarde blijken te zijn om klachten omtrent OSGW op een goede manier te kunnen aanpakken. Immers, ook in deze vier bedrijven zonder uitgesproken procedure is men er in geslaagd om het beperkt aantal OSGW-praktijkgevallen tot een goed einde te brengen. En de vertrouwenspersonen in deze organisaties beschikken eveneens over voldoende capaciteiten en middelen om de aanklagers van OSGW op te vangen, te ondersteunen en hun probleem trachten op te lossen.

Het feit dat enkele bezochte organisaties geen specifieke procedure volgen, betekent in deze gevallen concreet dat zij de ontvangen klachten op een uiterst informele wijze behandelen. Dus hoewel ze geen vooraf in de organisatie bepaalde klachtenprocedure volgen, blijkt hun aanpak van een OSGW-klacht toch in grote lijnen overeen te komen met het eerste, informele luik van de klachtenprocedure bij ondernemingen die zulke procedure wel reeds gedetailleerd uitgewerkt hebben.

We merken verder nog op dat het in sommige organisaties een bewuste strategie is om niet met een vooraf bepaalde klachtenbehandeling te werken. Zo heeft de contactpersoon bij de VRT ons verteld:

“Er is bij de VRT geen schriftelijke klachtenprocedure die neergeschreven wordt in bijvoorbeeld het arbeidsreglement. De VRT is daar trouwens helemaal niet voor te

vinden. Zij houden zich aan een informele behandeling van klachten. En enkel wanneer een werknemer geconfronteerd wordt met OSGW, wordt er met hem besproken hoe de VRT het probleem zal aanpakken. Het is volgens de VRT dus niet nodig dat hierover met het personeel gecommuniceerd wordt. Enkel waar men de vertrouwenspersoon kan vinden, is heel belangrijk.”

Of zoals de respondent van SN Brussels Airlines het heeft verwoord:

“Een procedure is wel mooi, maar elke situatie of klacht is anders. Een vaste procedure is niet weggelegd voor elke situatie.”

Toch mogen we uit bovenstaande uitspraak geen verkeerde conclusie trekken. We kunnen immers stellen dat ook waar er wél een klachtenprocedure bestaat, er rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden van een klacht. Het is dus niet de bedoeling van een procedure om een sluitende klachtenbehandeling te bieden. Een procedure moet vooral waarborgen dat de problemen snel, efficiënt en effectief opgelost worden en de verschillende stappen en handelingen die in een procedure opgenomen zijn, kunnen hierbij helpen. Maar uiteraard is elke situatie en elke klacht anders en moet men, indien nodig, flexibel kunnen optreden en durven afwijken van wat de procedure voorschrijft, stappen overslaan of juist bijkomend inlassen, assistentie van externe instellingen of personen vragen, enz.

Tot slot van deze inleiding over de klachtenbehandeling geven we in onderstaande tabel nog even per ondervraagde organisatie mee of ze over een specifieke klachtenprocedure beschikken, of dat de organisatie op informele en niet vooraf bepaalde wijze de klachten omtrent OSGW behandelt.

Organisatie	Geen vooraf uitgewerkte procedure	Wel een procedure voor klachtenbehandeling
Bekaert		X
Belgacom		X
Electrabel		X
De Lijn		X
De Post		X
IWT		X
SN Brussels Airlines	X	
VDAB	X	
Vlaams Parlement		X
VRT	X	

Tabel VI: Organisaties met een procedure ter behandeling van OSGW-klachten

In wat volgt zullen we, zoals eerder gezegd, de twee mogelijke luiken van een klachtenprocedure in grote lijnen toelichten. We starten met het eerste deel, de informele procedure. Vervolgens komt de formele procedure aan bod. We kunnen hier reeds aanhalen dat de informele procedure in het overgrote deel van de gevallen een bevredigend resultaat geeft. Een formele behandeling van een OSGW-klacht komt dus in mindere mate voor.

3.6.2 Informele procedure

3.6.2.1 Melding

In bijna 90% van de gevallen start een behandeling van een klacht op een informele manier. Slechts heel uitzonderlijk wordt onmiddellijk een formele klacht ingediend. Een informele klacht houdt in dat het OSGW-slachtoffer een klacht indient bij een bevoegde persoon binnen de organisatie, meestal de vertrouwenspersoon. De door ons geïnterviewde vertrouwenspersonen hadden het vaak over slachtoffers die ten einde raad en dikwijls ook totaal niet wetend wat te doen bij de vertrouwenspersoon terecht komen, soms dan nog op aangeven van collega's of (huis)arts. De drempel om meteen naar de vertrouwenspersoon te stappen blijkt dus toch nog groot te zijn, maar daarover hebben we het verder in deze tekst nog. Het is alleszins zo dat de melding van OSGW de eerste stap is om met de behandeling

van de klacht te starten. De vertrouwenspersonen kunnen immers weinig doen zolang het slachtoffer niet zelf contact met hen opneemt.

3.6.2.2 Persoonlijk(e) gesprek(ken)

Wanneer een slachtoffer van OSGW bij de vertrouwenspersoon terecht gekomen is, volgt een persoonlijk onderhoud. Dan zitten we echt in de eerste fase van de informele procedure. Tijdens dit eerste contact komt het er volgens onze respondenten op aan om veel te luisteren en het slachtoffer uitgebreid zijn verhaal te laten doen. Het blijkt immers van groot belang te zijn dat zij eindelijk eens hun verhaal kwijt kunnen. In dit gesprek moet eveneens duidelijk worden: wat is nu het gestelde probleem?, wat is er allemaal gebeurd? (want vaak is daar een hele voorgeschiedenis), hoe lang duurt het al?, gaat het grensoverschrijdend gedrag altijd uit van dezelfde persoon of dezelfde personen?, is diegene die de melding doet vroeger ook al geconfronteerd geweest (bijvoorbeeld in een ander kantoor) met één of andere vorm van pesten?. Het is dus eigenlijk de historiek die eerst wordt besproken met de melder en men gaat ook kijken wat die persoon zelf al gedaan heeft (want het gebeurt ook wel eens dat mensen al gereageerd hebben). Voorts is het van belang dat de slachtoffers in deze eerste fase psychologische en/of medische opvang, hulp, bijstand en raad krijgen.

Na het uitgebreid persoonlijk gesprek tussen het slachtoffer en de vertrouwenspersoon kunnen verschillende wegen bewandeld worden. Wat er verder gebeurt, wordt steeds volledig overgelaten aan het slachtoffer. Zij bepalen hoever de vertrouwenspersoon mag en kan gaan. Soms heeft een aanklager gewoon de behoefte om haar verhaal te kunnen vertellen en willen ze dat er voorlopig niets ondernomen wordt. Onder andere onze contactpersoon bij Bekaert meldde dit:

“Ik heb reeds mensen bij me gehad die hun verhaal doen en zeggen: «ik ben blij dat ik het nu eens verteld heb en verder moet je er niet mee gaan». Het enige dat ik dan doe, is de mensen regelmatig blijven contacteren om te informeren hoe het me ze gaat en om ze op het hart te drukken dat, als er iets is, ze altijd bij me terecht kunnen.”

In het geval dat het slachtoffer wel bereid is om verdere stappen te nemen, zal er samen met de vertrouwenspersoon gekeken worden wat de best mogelijke acties zijn. Uit onze studie blijkt dat de meeste vertrouwenspersonen één of andere vorm van bemiddeling met de aangeklaagde (‘dader’) voorstellen.

3.6.2.3 Bemiddeling

Het opzet van de bemiddeling is de problemen via een informele verzoeningspoging op te lossen. In deze fase, die dus enkel ingegaan wordt op voorwaarde dat de feiten voldoende zijn vastgesteld en mits akkoord van het slachtoffer, zal de vertrouwenspersoon aan de persoon die verdacht wordt zich in te laten met OSGW, duidelijk uitleggen dat zijn gedrag als vervelend en/of beledigend wordt ervaren, of dat hij iemand in verlegenheid brengt en het werk stoort. We stellen, op basis van onze interviews, vast dat bemiddeling er vaak op neerkomt dat de vertrouwenspersoon een gesprek heeft met de aangeklaagde(n). Men gaat dus naar de andere kant van het verhaal luisteren. Of zoals een respondent benadrukte:

“We luisteren ook naar de versie van de aangeklaagde zonder dat dit als een verhoor moet beschouwd worden. Het is geen rechtzaak!”

Na het contact met de aangeklaagde gaat men verzoening tot stand proberen te brengen. Het beoogde doel hiervan is om uiteindelijk tot een consensus te komen tussen de partijen over hoe ze omgaan met elkaar en er op die manier voor te zorgen dat het ongewenste gedrag zich niet meer herhaalt. Dit blijkt vaak reeds een bevredigende oplossing te zijn voor de situatie. Toch werd ons meermaals benadrukt dat de betrokken partijen elkaar nooit graag zullen zien. Het enige wat je kan doen, is proberen de mensen te doen spreken.

In sommige gevallen worden de bekomen afspraken die bij de bemiddeling overeen gekomen worden, op papier gezet. Dat wordt dan door beide partijen ondertekend en meestal houdt men zich er dan ook aan.

Een directe confrontatie tussen beide partijen, aanklager en aangeklaagde, kán in sommige situaties (vooral in conflictsituaties) maar is in andere zaken totaal uitgesloten. Zo merkt onze respondent van De Post op:

“In gevallen van OSGW is het slachtoffer er dikwijls absoluut niet op gebrand om geconfronteerd te worden met diegene die iets gedaan heeft. Zeker als er bijvoorbeeld sprake is van een verschil in niveau, een onevenwicht van macht, tussen beide partijen wordt een confrontatie uit de weg gegaan.”

Eventueel kan er later in de klachtenbehandeling een gesprek volgen met alle betrokken partijen. Dat kan alleen met de klager en de aangeklaagde zijn, maar eventueel ook in bijzijn van de chef of afdelingsverantwoordelijke. Dat is afhankelijk van de situatie en de nood aan een zulk gesprek.

Tot slot herhalen we dat een aangeklaagde soms niet weet dat zijn gedrag als ongewenst wordt ervaren en/of zich er niet van bewust is dat hij iets fout heeft gedaan. Voor hem was zijn gedrag acceptabel, terwijl het voor de aanklager over de grens van het gewenste ging. Volgens onze contactpersonen zijn zulke gevallen de minst moeilijke situaties. Wanneer je immers aan de ‘onwetende’ aangeklaagde duidelijk maakt dat zijn gedrag niet aanvaardbaar is, stopt dat gedrag doorgaans. De bemiddeling slaagt dan ook in bijna al dit soort gevallen.

3.6.2.4 Uitkomsten

Na de melding van OSGW, de gesprekken tussen slachtoffer en vertrouwenspersoon en eventuele verdere informele handelingen, zijn we met de bemiddeling aan het einde van de informele procedure gekomen. Verschillende uitkomsten zijn bij dit informele luik mogelijk.

We hebben reeds aangegeven dat het voor sommige slachtoffers van OSGW die hierover bij de vertrouwenspersoon op een informele wijze melding komen doen, volstaat om hun verhaal kwijt te kunnen en met iemand over hun moeilijke situatie te kunnen praten. Op dat moment beëindigen deze slachtoffers reeds de procedure. De vertrouwenspersoon zorgt wel nog voor ondersteuning en eventuele opvang en hulp, maar verdere stappen in het oplossen van de situatie worden dan, op vraag van het slachtoffer, niet ondernomen.

In het andere geval, wanneer het slachtoffer wel verdere stappen wil ondernemen om de situatie aan te pakken, wordt er contact opgenomen met de aangeklaagde en volgt er een bemiddelingspoging. Twee uitkomsten met bijhorende gevolgen kunnen we hier onderscheiden.

Een eerste mogelijkheid betreft het slagen van de verzoeningspoging. De bemiddeling lukt als en slechts als er een bevredigend resultaat is voor diegene die de melding omtrent OSGW gedaan heeft. Slechts wanneer voor haar de kous af is, kan er van een geslaagde consensus gesproken worden. Deze uitkomst kan inhouden dat de aanklager tevreden is met de afspraken die er gemaakt zijn, maar ook andere opties kunnen een consensus met zich meebrengen. Zo haalde onze respondent bij De Post volgende uitkomst aan:

“Het gebeurt dat slachtoffers van ongewenst gedrag het echt niet meer zien zitten om in die bepaalde werkomgeving te blijven werken. Ze verkiezen soms zelf om ergens anders te gaan werken. Wij bij De Post kunnen hun daarbij helpen, wij kunnen redelijk wat verschuiven met ons personeel omdat we zo’n grote organisatie zijn.”

Uit ons onderzoek komt naar voor dat deze informele procedure mét bemiddeling op lange termijn de beste resultaten haalt. Je kan met informele handelingen vaak kort op de bal spelen en het probleem zo dicht mogelijk op het niveau van de mensen zelf oplossen. Volgens onze contactpersonen vergt deze gang van zaken veel energie, veel inzet en vraagt het soms ook vrij veel tijd omdat je afspraken moet maken en je moet kijken naar wat in de gegeven situatie de beste oplossing is, maar geeft het op langere termijn een grotere bevrediging naar het resultaat toe. De vertrouwenspersonen vinden dat niet alleen persoonlijk, ze merken dat ook aan de mensen waar ze voor werken. Immers, ook de organisaties en directies zijn vaak heel tevreden dat een formele procedure afgewend is geworden en de zaken op een informele manier, zonder een schadelijke heisa, kunnen worden behandeld.

Ook onze interpretatie na de interviews is dat de informele procedure het beste alternatief is ter behandeling van OSGW-klachten. Het kan gezien worden als de oplossing met het meest stabiele resultaat. Toch hebben we hierbij een bedenking. Bij de informele behandeling komt de dader er schijnbaar makkelijk van af. Nergens bespeuren we enige sanctie voor de aangeklaagde, buiten het feit dat hij bepaalde afspraken moet nakomen. Maar is het niet wenselijk om de dader ook daadwerkelijk te straffen voor zijn gestelde gedrag? We zijn dus van mening dat dergelijke informele oplossing niet altijd kan voorkomen dat de dader zijn ongewenst gedrag verder zal zetten.

De tweede mogelijke uitkomst bij bemiddeling betreft het mislukken van deze poging tot consensus. Dit kan betekenen dat de aanklager niet tevreden is met de afspraken die voorgesteld worden. Pijnlijk(er) wordt het echter wanneer de feiten zich herhalen en het ten laste gelegde gedrag (of een andere vorm van ongewenste gedrag) blijft voortduren. Van enige verzoening is er dan uiteraard geen sprake. Het slachtoffer of de vertrouwenspersoon kan daarom van oordeel zijn dat het probleem niet op informele wijze kan opgelost worden en kan de formele procedure met indiening van een klacht aanraden. Dit brengt ons bij het tweede, formele luik van de klachtenprocedure die in vele organisaties van toepassing is.

3.6.3 Formele procedure

De formele procedure is, naast het informele luik, het tweede grote deel van de klachtenbehandeling in vele organisaties (althans de organisaties met een vooraf bepaalde klachtenprocedure). Dit formele gedeelte kan worden gevolgd wanneer, zoals hierboven reeds is aangegeven, de informele pogingen om het gemelde OSGW-geval aan te pakken niet succesvol blijken te zijn. Maar niet alleen bij een mislukte bemiddelingspoging komt men in

de formele procedure terecht. Het behoort ook tot de mogelijkheden van het slachtoffer om onmiddellijk, zonder voorafgaande informele stappen, een formele klacht in te dienen tegen de dader. Voor deze formele klacht kan de aanklager eveneens terecht bij de vertrouwenspersoon (we hebben eerder al aangegeven dat wanneer er in de organisatie geen vertrouwenspersoon aanwezig is, het slachtoffer zich kan richten tot een preventieadviseur). De wet voorziet bovendien ook nog dat het slachtoffer meteen de klacht kan richten tot de bevoegde inspectiediensten of tot een rechtbank. We verwijzen hiervoor naar het tweede hoofdstuk van deze tekst, waar we de huidige wetgeving omtrent OSGW hebben toegelicht. Van belang is wel te weten dat de aanklager bij een formele klacht beschermd is tegen ontslag en tegen een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Tijdens onze interviews is slechts in uitzonderlijke gevallen melding geweest van een formele klacht die onmiddellijk extern gericht werd. Dit geeft aan dat ook voor formele klachten de organisaties over voldoende interne instanties blijken te beschikken om deze klachten in eerste instantie te behandelen (zoals vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, etc.).

Uit ons onderzoek blijkt verder dat de invulling die aan de formele procedure wordt gegeven, verschilt van organisatie tot organisatie. Zo moet het indienen van een formele klacht in sommige bedrijven schriftelijk gebeuren, terwijl het in andere organisaties ook mondeling kan. Toch wordt in beide gevallen meestal door de vertrouwenspersoon een dossier opgemaakt waarin de klacht schriftelijk neergeschreven wordt, samen met de namen van aanklager en aangeklaagde(n), met zoveel mogelijk concrete feiten en met gegevens over eventuele getuigen. Verder wordt deze neerslag gedateerd en ondertekend. Dat de klacht gemotiveerd moet zijn en met redenen omkleed, wil nog niet zeggen dat de aanklager moet bewijzen dat hij het slachtoffer is van OSGW. De wet legt immers de bewijslast (van het tegendeel) bij de dader. Als de klager natuurlijk materiële elementen kan aanreiken om de gegrondheid van zijn klacht aan te tonen, zal hem dat alleen maar helpen.

We vermelden voorts nog dat ondernemingen sporadisch een termijn zetten op de indiening van de formele klacht. Zo stelt Electrabel:

“De werknemer dient zo snel mogelijk, en bij voorkeur binnen de 7 kalenderdagen te rekenen vanaf het ogenblik van het ten laste gelegde gedrag, een formele klacht in indien de informele procedure niet uitgemond is in een oplossing of niet aangewezen geacht werd.”

Wat de verdere stappen zijn nadat een formele klacht is ingediend, is opnieuw niet éénduidig bepaald. Vaak brengt de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur de werkgever van de formele klacht op de hoogte door hem een afschrift van een aantal opgemaakte documenten te bezorgen en nodigt hij de werkgever uit om passende maatregelen te nemen. Met opgemaakte documenten bedoelen we de documenten die worden opgesteld tijdens een onderzoek. Vooral in grotere ondernemingen (in ons onderzoek o.a. De Post, Electrabel en Belgacom) werkt men tijdens de formele procedure (soms zelfs tijdens de informele procedure) met standaard opgemaakte documenten waarop de nodige gegevens en verklaringen worden neergeschreven.

Het onderzoek wordt ofwel door de vertrouwenspersoon of preventieadviseur zelf gevoerd, ofwel door een in de organisatie bevoegde instantie. Tijdens dit onderzoek zal (zullen) de beklagde perso(o)n(en) op de hoogte gebracht worden van de aard van de formele klacht. Verder ‘verhoort’ men het slachtoffer en de aangeklaagde, net als eventuele getuigen en noteert men hun verklaringen in al dan niet vooraf opgemaakte documenten. Bij Belgacom wordt het formeel onderzoek uitgevoerd door een aparte cel ‘Investigations’, die zich ook bezig houdt met onder meer fraudegevallen. Ook bij Electrabel wordt het formele luik niet uitgevoerd door de vertrouwenspersonen zelf, maar door gespecialiseerde preventieadviseur. Zoals gezegd is het na dit onderzoek vaak de taak van de werkgever (of de HR-directeur) om zich op basis van alle notities te beramen over passende maatregelen en/of verdere stappen. Ook deze gang van zaken wordt onder andere bij Belgacom en Electrabel toegepast.

Bij De Post wordt de formele klacht eerst besproken in een werkgroep waar mensen van verschillende afdelingen in zetelen (in hoofdzaak HR-mensen, maar ook afgevaardigden van de juridische dienst, sociale dienst, enz.). In deze werkgroep worden de dossiers voorgesteld en wordt de historiek van de klachten aangegeven. Binnen deze werkgroep wordt dan beslist of er inderdaad een onderzoek dient gestart te worden, of dat men eerder bepaalde adviezen gaat uitwerken naar de hiërarchie toe. Deze adviezen kunnen over tijdelijke maatregelen gaan, maar ook over eventuele scheiding van de betrokken partijen door overplaatsing. Onze respondent bij De Post acht een werkelijk onderzoek dus niet altijd nodig. Er zijn heel wat dossiers waar de werkgroep rechtstreeks een advies kan formuleren naar de oversten van de partijen toe. Bij echt zware klachten of wanneer onderzoek noodzakelijk geacht wordt, schuift het dossier door naar de afdeling voor ‘Security Investigations’. Op dat moment zitten we opnieuw in het hierboven beschreven verloop.

Omtrent deze gang van zaken bij De Post stellen we ons wel enkele vragen. Een werkgroep beslist daar hoe een klacht moet behandeld worden, maar wat gebeurt er als de meningen binnen deze werkgroep verdeeld zijn? Dient er unanimititeit te zijn of werkt men eerder met een consensus tussen de leden? Een andere bedenking heeft betrekking op de privacy van slachtoffer en dader. Bij de bespreking van het dossier in een werkgroep wordt de vertrouwelijkheid waarmee een klacht behandeld moet worden sterk op de proef gesteld. Immers, hoe meer mensen weet hebben van een dossier, hoe moeilijker de vertrouwelijkheid ervan te garanderen is. Problemen in dit verband zijn volgens ons dus niet uitgesloten.

Samengevat volgt er dus bij een formele klacht in de meeste gevallen een uitgebreid onderzoek omtrent het OSGW-geval en wordt door de behandelende instantie een rapport opgemaakt. Uiteindelijk moet de werkgever, op basis van dat rapport, enerzijds sancties bepalen die moeten worden genomen tegenover de aangeklaagde perso(o)n(en) en anderzijds maatregelen nemen om een einde te stellen aan de feiten van OSGW.

3.6.4 Illustratie: klachtenprocedure van Electrabel

We eindigen deze uiteenzetting over de twee grote luiken (informele en formele procedure) van de klachtenbehandeling die in 7 van de 10 bezochte organisaties aanwezig is, met een illustratie van een dergelijke klachtenprocedure. In bijlage 4 is een stroomschema opgenomen die de klachtenprocedure weergeeft zoals die bij Electrabel, met zijn 14.000 werknemers, gevolgd wordt in geval van een klacht omtrent pesten, geweld of OSGW. Op deze duidelijke en overzichtelijke flowchart onderscheiden we 3 kolommen. Deze drie kolommen komen overeen met de 3 betrokken instanties in geval van een klacht bij Electrabel, nl. de werknemer, de vertrouwenspersoon en de gespecialiseerde preventieadviseur. Afhankelijk van de door de werknemer genomen beslissingen, voert de vertrouwenspersoon de verschillende stappen uit van de klachtenprocedure. De procedure start met de informele fasen, in de hoop om via een bemiddelingspoging tot een verzoening tussen de betrokken partijen te komen. Indien de bemiddeling niet slaagt, komt men terecht in de formele procedure en zal een onderzoek gestart worden. In dat geval is het uiteindelijk de werkgever die maatregelen moet nemen. Tijdens de gehele klachtenprocedure, zowel binnen het informele als formele gedeelte, kan de vertrouwenspersoon bij Electrabel assistentie vragen aan gespecialiseerde (externe) preventieadviseurs. Tenslotte blijkt nog uit dit stroomschema dat men bij Electrabel een register bijhoudt over de feiten betreffende pesten, geweld en OSGW.

3.6.5 Oplossingen en sancties

Op basis van de voorgaande paragrafen kunnen we stellen dat de klachtenprocedure voor de behandeling van OSGW-meldingen op verschillende manieren kan afgesloten worden. Veel hangt af van het feit of men op informele wijze tot een oplossing voor het probleem kan komen, of dat er een formele procedure nodig is om de klacht aan te pakken.

Een eerste mogelijkheid houdt in dat de aangeklaagde zijn ongewenst gedrag stopt wanneer hij door de vertrouwenspersoon gewezen wordt op het feit dat zijn gedrag door anderen als storend en ongewenst wordt ervaren. Uit onze rondvraag blijkt dat het in een groot deel van de OSGW-gevallen om zulke situaties gaat.

Een andere oplossing betreft de informele verzoening, waarbij de vertrouwenspersoon kan bemiddelen en slachtoffer en dader op die manier tot een consensus komen over hoe de situatie kan rechtgetrokken worden. We hebben eerder wel reeds een bedenking gemaakt over het feit dat er nergens binnen deze informele procedure sprake is van eventuele sancties voor de dader.

Indien deze informele behandeling niet helpt, rest de formele klachtenprocedure. In dit formele luik gaat men over tot een grondig onderzoek van de situatie. Hierbij kan een klacht geklasseerd worden wanneer de formele klacht ongegrond wordt verklaard. Deze klassering kan zonder meer gebeuren of gepaard gaan met een sanctie voor de aanklager wegens misbruik van de procedure. Wanneer de klacht wel gegrond wordt verklaard, kan de organisatie overgaan tot het uitspreken van een sanctie voor de OSGW-dader. Uit ons onderzoek blijkt dat er in de meeste organisaties een gradatie aan sancties bestaat die aan de dader kunnen worden opgelegd, naargelang de ernst van de feiten. Ook blijken sancties enkel uitgesproken te worden na een formele procedure. Organisaties menen dus dat de informele procedure niet dient om sancties op te leggen, wel om tot verzoening te komen.

We vermelden hier kort de meest gebruikelijke gradatie aan sancties die we in de door ons bezochte organisaties vaststellen:

- een schriftelijke opmerking;
- een berisping;
- een schorsing (wat betekent dat iemand een onbepaald aantal dagen zonder betaling thuis moet blijven, met een maximum van 8 dagen);

- een degradatie, m.a.w. een vermindering of verlies van anciënniteit (met de nodige gevolgen op het loonbarema);
- een (tijdelijke) overplaatsing naar een andere dienst, eventueel met loonverlies;
- ontslag;

Men kan zich hierbij de vraag stellen of overplaatsing wel als een volwaardige sanctie moet aanzien worden. Daarover was onze respondent van De Lijn zeer duidelijk:

“Overplaatsing naar een andere entiteit wordt als een echte sanctie aangevoeld, omdat mensen meestal erg gehecht zijn aan hun eigen plaats, aan hun eigen rol in de organisatie. Men beschouwd deze plaats als een verworvenheid en ergens anders gaan werken, met nieuwe collega’s en nieuwe rollen, is echt niet aantrekkelijk.”

Overplaatsing wordt dus wel degelijk als een straf beschouwd, en tóch hebben we eerder al aangegeven dat het vaak de slachtoffers zijn die vrijwillig kiezen om van post of van werk te veranderen. Naar onze mening zouden organisaties zich bij deze paradox vragen moeten stellen, en slachtoffers het voorrecht bieden om zijn positie te mogen behouden. Sanctioneer de dader, eerder dan het slachtoffer zichzelf te laten straffen.

Tot slot vermelden we nog dat ontslag omwille van OSGW een heel uitzonderlijke sanctie is, en enkel toegepast wordt in geval van een heel ernstige situatie (bijvoorbeeld verkrachting). Slechts twee ondernemingen uit onze studie hebben in het verleden een dergelijke sanctie moeten uitvaardigen.

3.6.6 Bekendheid en bruikbaarheid van de klachtenbehandeling

We besluiten deze uitgebreide sectie over de klachtenprocedure met enkele elementen die in onze studie naar voren kwamen omtrent de mate waarin de procedure ter behandeling van de OSGW-klachten bekend en begrijpbaar is voor de werknemers. Ook de ervaringen van de vertrouwenspersonen met de door hun toegepaste klachtenbehandeling komen aan bod.

3.6.6.1 Bekendheid

We stellen vast dat de meningen omtrent de bekendmaking aan de werknemers over hoe klachten in de organisatie behandeld worden, eerder verdeeld zijn. In bijna alle organisaties werd sterk gehamerd op een goede communicatie met het personeel, maar de invulling hiervan verschilt van onderneming tot onderneming. Zo beschouwen enkele organisaties het

als hun plicht om de gebruikte klachtenprocedure uitgebreid en gedetailleerd te communiceren naar de werknemers toe. De kanalen die men hiervoor gebruikt gaan van vermelding in het arbeidsreglement tot het publiceren van de procedure op het intranet of in een dienstnota. Andere organisaties vinden het dan weer niet van wezenlijk belang om de aanpak van klachten mee te delen aan hun personeel. Zij zijn van mening dat het er niet zo zeer op aankomt om de procedure op voorhand te communiceren, maar wel dat mensen weten waar ze terecht kunnen in geval van een klacht. Slechts dan zal die persoon ook behoefte hebben aan info over eventuele procedures. We bemerken wel nog dat de recente media-aandacht voor pesten en OSGW er kan voor zorgen dat binnen de bedrijven over de materie gesproken wordt, en mensen zich daardoor spontaan willen informeren over de procedure.

3.6.6.2 Bruikbaarheid

In onze interviews peilden we bij onze contactpersonen ook naar hun tevredenheid over de manier waarop de klachten behandeld worden en of ze de gebruikte procedure in hun organisatie voldoende nauwkeurig vinden. De meerderheid van de respondenten kunnen zich goed vinden in de wijze waarop in hun organisatie de klachten behandeld worden. Toch benadrukten de vertrouwenspersonen waarmee we spraken dat het niet zo eenvoudig is om een klacht op te lossen, met óf zonder gedetailleerde procedure. Je hebt immers in geval van klachten omtrent OSGW dikwijls te maken met belangrijke *contextuele* factoren en groepsdynamiek. Je moet klachten altijd zeer goed analyseren om oorzaak en gevolg van elkaar te kunnen onderscheiden. We citeren onze respondent van Belgacom:

“Iemand die beklag komt doen kan misschien wel redenen hebben tot klagen, maar kan soms ook andere belangen hebben, waar je in het begin niet meteen een zicht op hebt. Je mag dus zeker niet te snel in een scenario van slachtoffer en dader vervallen en je moet telkens zeer goed de ganse context proberen te achterhalen.”

Ervaring speelt in deze materie een grote rol en draagt bij tot een voortdurende verbetering van de klachtenbehandeling. Er bestaat ook niet zo iets als dé ideale procedure. De vertrouwenspersonen zijn niet dé experten en ze leren nog iedere dag bij. Ook moet de procedure als flexibel aanzien worden en regelmatig bijgewerkt worden. Dankzij ervaringen evolueert de klachtenbehandeling voortdurend.

Een ander vaak genoteerd element van ontevredenheid bij de contactpersonen betreft de houding van het management ten opzichte van de OSGW-problematiek en van de vertrouwenspersonen. De chefs willen vaak een zo min mogelijke commotie en zien de

vertrouwenspersoon vaak als een bedreiging voor hun dienst. Het gebeurt zelfs dat een directeur de zaak binnenskamers wil oplossen en een zaak uit de handen van de vertrouwenspersoon neemt. We kunnen uit deze opmerkingen besluiten dat lang niet alle OSGW-gevallen bij een vertrouwenspersoon terecht komen. Wat wél door de vertrouwenspersonen behandeld wordt, is waarschijnlijk slechts 'de top van de ijsberg'.

Verder moeten de verantwoordelijken meer alert zijn voor wat er gebeurt op de werkvloer. Zij moeten in de eerste plaats signalen geven dat OSGW niet getolereerd wordt en ernstig genomen wordt. Deze sensibilisering zou tot hun functie moeten behoren, maar wordt vaak niet in hun taakomschrijving opgenomen. Het is dus sterk aangeraden om binnen de organisaties heel goed de rollen af te spreken. De personeelsverantwoordelijken moeten niet enkel een vertrouwenspersoon aanduiden omdat de wet dit nu eenmaal verplicht. De directie moeten beseffen dat het voor een goede gang van zaken belangrijk is dat een klacht in alle discretie en onafhankelijkheid kan behandeld worden door deze vertrouwenspersoon. Een goede communicatie tussen management en vertrouwensperso(o)n(en) is hier dus aangeraden. Een belangrijke bedenking werd in dit verband gemaakt door de respondent van de VDAB. Volgens haar is een mogelijke oplossing voor meer inzet van het management een verlengstuk aan de huidige wet te maken waarbij mensen die slachtoffer zijn van pesten en OSGW psychologische hulp en steun kunnen krijgen die betaald wordt door de arbeidsongevallenverzekering. Immers, als men op die manier een kost aan OSGW gaat vasthangen, dan zal men in een organisatie de chefs meer gaan sensibiliseren. Anderzijds kan het vergoeden van de kosten voor de slachtoffers er ook voor zorgen dat meer klachten naar boven komen.

Tot slot benadrukken onze contactpersonen ook nog dat verbetering op het preventieve vlak wenselijk is. Bedrijven zouden vaker een gedragscode moeten ontwikkelen en de sensibilisering van het personeel kan dikwijls beter. Deze preventie moet trouwens niet alleen op de werkvloer gebeuren, maar er is ook een sterke roep naar campagnes vanuit de overheid naar de bevolking toe. Op die manier wordt de bevolking niet alleen beter geïnformeerd, het draagt ook bij tot het verder doorbreken van de taboesfeer die rond de problematiek blijft hangen.

3.7 De vertrouwenspersoon

3.7.1 Inleiding

Een van de belangrijkste elementen die de OSGW-wetgeving voorschrijft, is de mogelijkheid tot aanstelling van een vertrouwenspersoon. Zijn aanwezigheid is evenwel niet verplicht. De wet verplicht de werkgever enkel beroep te doen op een gespecialiseerde preventieadviseur (intern of extern de organisatie). Vooral in kleine ondernemingen is het vaak niet mogelijk om én een preventieadviseur én een vertrouwenspersoon aan te stellen. Toch blijken grotere organisaties wel in belangrijke mate beroep te doen op de mogelijkheid om één of meerdere vertrouwenspersonen aan te stellen. Ook in ons onderzoek komt dit naar voor. We zien dat 9 van de 10 bezochte organisaties een vertrouwenspersoon aangesteld hebben, en 8 van die 9 ondernemingen hebben zelfs meer dan één vertrouwenspersoon. En de organisatie die niet over een vertrouwenspersoon beschikt, heeft wel een andere volwaardige contactpersoon in haar rangen. Het gaat in dit geval om een preventieadviseur die een gelijkaardige taak vervult als een vertrouwenspersoon.

In onderstaande tabel geven we per onderzochte organisatie een overzicht van het aantal vertrouwenspersonen. Ook de organisatiegrootte in termen van het aantal werknemers wordt weergegeven om zo een inzicht te bieden in het verband tussen het aantal vertrouwenspersonen en het aantal werknemers. Deze relatie is niet rechtlijnig, maar we stellen wel vast dat de organisaties met meer dan 5.000 werknemers vaak een hoger aantal vertrouwenspersonen in dienst hebben dan de ondernemingen met een minder grote personeelsomvang. De VRT is hier met 12 vertrouwenspersonen voor 2.600 werknemers wel een uitzondering.

Organisatie	Aantal vertrouwenspersonen	Aantal werknemers
Bekaert	1	2.600
Belgacom	13	18.000
Electrabel	27	14.000
De Lijn	5	6.500
De Post	12	40.000
IWT	2	110
SN Brussels Airlines	2	1.800

VDAB	2	4.200
Vlaams Parlement	1 (= interne preventieadviseur)	488
VRT	12	2.600

Tabel VII: Aantal vertrouwenspersonen per organisatie

We zullen nu in het vervolg van deze sectie verder ingaan op de intrede, de functie en de kenmerken van een vertrouwenspersoon OSGW, zoals dit uit onze interviews naar voor is gekomen.

3.7.2 Intrede van de vertrouwenspersoon

Uit onze rondvraag is gebleken dat de aanstelling van een vertrouwenspersoon OSGW in de organisaties een vrij recent gebeuren is. We stellen vast dat het KB van 18 september 1992 ter bescherming van werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk hierbij voor een doorbraak heeft gezorgd. Geen enkele onderneming had immers een vertrouwenspersoon in dienst vooraleer dit KB van kracht werd. Drie ondervraagde organisaties hebben vrij snel respons gegeven aan het KB en in '92 of '93 een vertrouwenspersoon aangesteld. In de andere ondernemingen is het eerder rond de eeuwwisseling of zelfs pas vorig jaar dat een dergelijke functie is ingevoerd.

Een tweede aspect betreffende de intrede van de OSGW-vertrouwenspersoon is de vraag of de deze persoon de functie uit eigen wil heeft opgenomen of niet. Wanneer de vertrouwenspersonen hun aanstelling als een verplichting aanvoelen, kunnen immers ernstige vragen gesteld worden over de werkbaarheid van deze functie binnen een onderneming (Van Gyes, 1995). Verplichtingen blijken in de door ons bevraagde organisaties niet aanwezig te zijn. In geen enkele onderneming worden personen verplicht om de functie uit te oefenen. Wel maken we een onderscheid tussen mensen die vrijwillig de taak van vertrouwenspersoon op zich nemen en anderen die gevraagd werden voor deze functie. In de overgrote meerderheid van de organisaties (8 van de 9 organisaties met vertrouwenspersonen) werden bepaalde personen gevraagd om de taak van vertrouwenspersoon op zich te nemen. Op één uitzondering na ging het telkens om werknemers die reeds gelijkaardige taken uitoefenden. We hebben het hier dan over mensen die werkzaam zijn op de sociale of medische dienst van de organisatie, maatschappelijke assistenten, emancipatieambtenaren, etc. Deze personen hebben het voordeel dat ze reeds over sociale vorming en ervaring beschikken. De taken die

er ze als vertrouwenspersoon bij krijgen, blijken bovendien erg complementair te zijn met hun huidige functionele activiteiten.

Bij SN Brussels Airlines heeft de personeelsdirecteur vrijwillig de functie van vertrouwenspersoon op zich genomen. Wel heeft hij aan één van zijn medewerkers gevraagd om mee deze taak uit te voeren.

Tenslotte vermelden we nog dat in grotere organisatie (zoals in ons onderzoek) de aanstelling van de vertrouwenspersonen vaak in samenspraak gebeurt met de syndicale vertegenwoordiging, en dit in overlegorganen zoals de ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (ook wel Comité voor Welzijn op het werk genoemd).

3.7.3 Functie van vertrouwenspersoon

3.7.3.1 Hoofdfunctie van de vertrouwenspersonen

Voor alle vertrouwenspersonen binnen de onderzochte organisaties geldt dat zij de vertrouwensfunctie naast (of in plaats van een deel van) hun ‘normale’ werkzaamheden uitoefenen. In geen enkel geval is er dus sprake van een ‘fulltime’ vertrouwenspersoon, net zo min als er moeilijkheden gemeld werden omtrent de combinatie van de hoofdfunctie en de vertrouwensfunctie.

Uit onderstaande tabel blijkt dat bij maar liefst 6 ondervraagde bedrijven één of meerdere werknemers van de Sociale Dienst tot vertrouwenspersoon OSGW benoemd zijn. In 4 van de 6 organisaties gaat het specifiek en exclusief om maatschappelijke assistenten. In de 2 andere ondernemingen hebben deze sociale medewerkers niet de titel van maatschappelijk werker. Bij één organisatie zijn er, naast de sociale medewerkers, ook personeelsleden tot vertrouwenspersoon benoemd die in hun hoofdfunctie bedrijfsarts, arbeidsverpleegkundige en emancipatiemedewerker zijn. In twee andere bezochte organisaties bekleed de personeelsmanager zelf de functie van vertrouwenspersoon, maar hij wordt in beide gevallen wel bijgestaan door een tweede persoon. In één geval gaat het om een HR-medewerker, in het andere geval om een emancipatieambtenaar. Slechts bij één organisatie heeft de vertrouwenspersoon een geheel andere hoofdfunctie en betreft het een personeelslid uit de Business Intelligence afdeling (komt overeen met de Marketing afdeling). Tenslotte vermelden we nog eens dat in 1 organisatie geen interne vertrouwenspersoon aanwezig was.

Hoofdfunctie vertrouwenspersonen	Aantal organisaties
- Maatschappelijk assistent	4
- Sociale Dienst medewerker	2
- Emancipatie medewerker	2
- Personeelsdirecteur	2
- HR medewerker	1
- Arbeidsgeneesheer	1
- Arbeidsverpleegkundige	1
- Business Intelligence medewerker	1

Tabel VIII: Hoofdfunctie van de vertrouwenspersonen in de onderzochte organisaties

3.7.3.2 Taken van een vertrouwenspersoon

We hebben hier boven al meegegeven dat vrijwel alle betrokken organisaties de functie van vertrouwenspersoon hebben toegekend aan een of meerdere personen die reeds een sociale, medische of personeelsbeleidsfunctie binnen de organisatie bekleedden. Voor een deel is dit het gevolg van het feit dat de soort taken die de vertrouwenspersonen krijgen nauw samenhangen met het activiteitenpakket dat ze reeds in hun hoofdfunctie uitoefenen.

Om tot een overzicht te komen van de taken van een vertrouwenspersoon werd aan de geïnterviewden gevraagd of er in de organisatie een afgelijnde taakomschrijving bestond voor deze functie. In 40% van de gevallen was het antwoord positief. Toch werd er in de andere gevallen door de vertrouwenspersonen niet echt zwaar aan getild dat er geen precieze functiebeschrijving bestond. Dikwijls was dat omdat de vertrouwensfunctie niet echt een nieuwe taak is binnen de globale functie welke ze bekleden of, in geval van een personeelsmanager, omdat ze de taak gewoon beschouwen als een onderdeel van het personeelsbeleid waarvoor ze verantwoordelijk zijn.

Ondanks het niet altijd aanwezig zijn van een duidelijke taakomschrijving, hebben we aan onze respondenten steeds de vraag gesteld wat men binnen de organisatie van de vertrouwenspersoon verwacht. We geven hier een kort overzicht van de veel genoemde taken die de functie vertrouwenspersoon OSGW omvat:

Taken van een vertrouwenspersoon OSGW
<ul style="list-style-type: none"> - opvang en hulp aan slachtoffer; - informeren van slachtoffer; - raad, bijstand en advies aan slachtoffer; - in ontvangst nemen van klachten; - informele klachtenbehandeling en bemiddeling; - registratie/rapportage; - doorverwijzing van klachten; - bijstaan van de gespecialiseerde preventieadviseur (indien er beroep op wordt gedaan); - meewerken aan de uitwerking van procedures voor klachtenbehandeling; - advies geven aan beleidsverantwoordelijken; - preventiebeleid ontwikkelen en voeren; - communicatie met het personeel;

Tabel IX: Taken van een OSGW-vertrouwenspersoon

Bij alle betrokken organisaties heeft de vertrouwenspersoon in de eerste plaats de taak om slachtoffers op te vangen, te begeleiden, te adviseren en te informeren. Bij 2 organisaties zijn dit meteen ook de enige taken van de vertrouwenspersoon, naast het voeren van preventie. In de andere ondernemingen valt ook de informele klachtenprocedure onder het takenpakket van de vertrouwenspersoon. Wat deze informele behandeling van klachten inhoudt, werd eerder al uitgebreid uiteengezet. Het optreden als behandelaar van een klacht in de formele sfeer wordt nauwelijks nog als een taak van de vertrouwenspersoon gezien. In de bezochte organisaties met een mogelijkheid tot formele procedure wordt deze behandeling overgelaten aan een andere instantie binnen de organisatie of aan gespecialiseerde preventieadviseurs. De vertrouwenspersoon is in dat geval hooguit informant. Verder stellen we vast dat vertrouwenspersonen vaak heel wat beleidsvoerende taken tot zich nemen. In hun functie zijn zij immers ideaal geplaatst om werknemers te sensibiliseren en met hun te communiceren, om de werkgever bij staan in het uitwerken van een beleid en van de nodige procedures, om eventuele knelpunten aan te kaarten en adviezen naar voor te brengen. Afsluitend hebben vertrouwenspersonen vaak ook nog de niet onbelangrijke taak om problemen en klachten, zelfs na behandeling, te blijven opvolgen en eveneens de nazorg voor het slachtoffer te garanderen.

3.7.3.3 Opleiding

Voor de meeste organisaties kunnen we stellen dat hun vertrouwenspersonen de nodige vorming hebben gekregen. Eerst en vooral genoten ze vaak een passende basisopleiding (hogere studies in de sociale sfeer zoals bijvoorbeeld een opleiding maatschappelijke assistent of studies psychologie), waardoor ze reeds een stuk bagage hebben meegekregen. We denken hierbij aan gespreksvaardigheden, deontologisch handelen, confidentialiteit behartigen, etc. Bovendien is uit ons onderzoek enigszins verrassend gebleken dat in vele gevallen de vertrouwenspersonen een specifieke vorming, cursus of studiedag hebben gevolgd. Er is namelijk in 8 van de 10 betrokken organisaties sprake van zulke specifieke opleiding of bijscholing voor de vertrouwenspersonen. Vaak wordt de vorming vrijwillig aangeboden, en al even dikwijls ook spontaan aangenomen door de betrokken personen. De VZW Limits en de KULeuven, met haar centrum Lucina dat gespecialiseerd is in deze materie, zijn 2 centra voor vorming van vertrouwenspersonen die herhaaldelijk in onze interviews genoemd werden.

In zulke specifieke opleidingen worden meestal enerzijds theoretische aspecten naar voor gebracht, zoals wetgeving en juridische documenten, maar wordt er anderzijds vooral praktijkgericht gewerkt. Het gaat hier dan onder meer over het inoefenen van gesprekstechnieken aan de hand van rollenspellen (om gesprekken met dader en slachtoffer aan te kunnen), over het aanleren van bemiddelingstechnieken en slachtofferhulp en over het bestuderen en bespreken van gevallenstudies. Verder blijken ook specifieke infosessies, georganiseerd vanuit het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, door vertrouwenspersonen vaak gevolgd te worden.

We kunnen met andere woorden concluderen dat het op het vlak van vorming van de vertrouwenspersonen bij de door ons bezochte organisaties goed gesteld is.

3.7.3.4 Positie binnen de organisatie

Aan de gesprekspartners is niet alleen gevraagd of de aangestelde vertrouwenspersonen bepaalde opleidingsmogelijkheden hebben gekregen, maar ook of ze binnen de organisatie een geschikte positie bekleden om de functie goed te kunnen uitoefenen. Met andere woorden, bieden hun statuut, (hoofd)functie en geografische situering de mogelijkheid om de vertrouwensfunctie naar behoren te vervullen?

Qua geografische situering blijkt er zich in geen enkele bevraagde organisatie een probleem te stellen. In de echt grote ondernemingen, waar het personeel bovendien verspreid is over heel België of Vlaanderen (o.a. Belgacom, Electrabel, De Post, De Lijn), zijn immers steeds meerdere vertrouwenspersonen voorzien, zodat er per entiteit, per divisie en/of per regio een dergelijk iemand aanwezig is. Voorts nemen slachtoffers vaak via telefoon en e-mail contact op met de vertrouwenspersoon en kunnen op die manier verdere afspraken tot ontmoeting gemaakt worden. Vertrouwenspersoon gaan ook dikwijls ter plekke, naar de mensen toe.

Uitgezonderd de twee personeelsmanagers die tevens vertrouwenspersoon zijn, zitten de vertrouwenspersonen in de onderzochte organisaties niet echt in wat men doorgaans ‘hogere functies’ noemt. En hoewel ‘hoger’ niet ‘beter’ betekent, kunnen we ons toch de vraag stellen of ze qua functie, qua statuut wel over voldoende autonomie binnen de onderneming beschikken om als OSGW-vertrouwenspersoon in elke situatie te kunnen en te mogen optreden. Toch plaatsen slechts twee respondenten vraagtekens bij de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersonen in hun organisatie. In alle andere ondernemingen werd geopperd dat hun vertrouwenspersonen in principe naar eender welke persoon, op eender welk niveau in de organisatie kunnen stappen, daar onafhankelijk hun functie kunnen uitoefenen en de acties uit kunnen voeren die nodig geacht worden. In enkele ondernemingen wordt deze autonomie zelfs schriftelijk gewaarborgd, zoals aangehaald door onze contactpersoon bij Bekaert:

“Ik zit niet echt hoog in de organisatie en heb dus op dat gebied weinig macht. Ik heb daarom tegen de directie gezegd dat ik de functie van vertrouwenspersoon wel wou uitoefenen, maar dat ik een mandaat wou krijgen. Ik wou iets op papier gezet krijgen, wat kan en wat niet kan, en in hoeverre ik de mogelijkheid heb om hoog genoeg in de organisatie te stappen.”

Toch wordt deze principiële autoriteit van de vertrouwenspersonen door sommige respondenten met de nodige korrel zout genomen. Dit mag blijken uit de volgende uitspraak tijdens één van de interviews:

“Een directeur heeft nu eenmaal meer macht en kan de deur dicht houden. Als er dan een klacht tegen zo’n personen wordt ingediend, raden we toch aan om de formele weg in te slaan. Onze vertrouwenspersonen zijn immers niet wettelijk beschermd en de preventieadviseur die de formele procedure uitvoert is dat wel.”

Uit deze uitspraak kunnen we nogmaals concluderen dat niet alle OSGW-gevallen bij een vertrouwenspersoon terecht komen (enkel de ‘top van de ijsberg’). Bovendien stelt zich ook

de vraag in welke mate hiërarchische meerderen zelf dader zijn van OSGW en daarbij, vanuit hun machtspositie, de deur naar een klacht dichthouden. Het lage aantal klachten waarbij een chef wordt aangeklaagd geeft dus niet de absolute zekerheid dat deze groep zich werkelijk in zeldzame mate schuldig maakt aan OSGW.

3.7.3.5 Bekendheid van de functie

In alle tien bezochte organisaties is er communicatie geweest naar het personeel toe over de vertrouwensperso(o)n(en) OSGW. Veel gebruikte communicatiekanalen zijn bedrijfskranten of –infobladen, dienstorders, intranet, posters en informele kanalen. Bovendien zorgt de toenemende aandacht van pers en media omtrent de problematiek van pesten en OSGW voor een betere bewustwording bij werknemers. Een drietal bevraagde ondernemingen zorgen, naast de communicatie met het personeel, voor een zorgvuldige informatie naar de nieuwe werknemers toe. Zij krijgen in de betrokken organisaties een brochure waarin onder meer staat vermeld waar ze in geval van een klacht terecht kunnen en wie vertrouwenspersoon is in de onderneming (foto en coördinaten).

3.7.3.6 Toegankelijkheid

Om voor slachtoffers van seksuele intimidatie de drempel niet te hoog te maken om over hun problemen met de vertrouwenspersoon te gaan praten, is het van belang dat de vertrouwenspersoon door de betrokkene kan worden benaderd zonder dat anderen dat opmerken. Hierbij kan men denken aan bijvoorbeeld een eigen kamer voor de vertrouwenspersoon, een eigen telefoonnummer of een eigen postbus. Tijdens de interviews met de verschillende organisaties is steeds de vraag gesteld of de bij hen aangestelde vertrouwenspersonen over dergelijke faciliteiten beschikken, en of het dus ‘gemakkelijk’ is voor een slachtoffer om hen vertrouwelijk te benaderen.

Bij alle organisaties hebben de vertrouwenspersonen een eigen telefoonnummer en een e-mail adres en een eigen briefwisseling. Bovendien hebben ze in 5 van de 10 ondernemingen ook een GSM-nummer, waardoor de vertrouwenspersonen tevens buiten de kantooruren bereikbaar zijn. Het bekend maken van privé-nummers is door de introductie van de GSM niet aan de orde. Een aparte ruimte die ter beschikking gesteld wordt van de vertrouwenspersoon is ook in de betrokken organisaties voorzien, al betekent dit niet steeds dat de vertrouwenspersonen ten allen tijde een eigen apart kantoor bezitten. Enkele respondenten merken bovendien op dat het niet de bedoeling kan zijn dat de

vertrouwenspersonen continu ergens afgelegen werkzaam zijn. De mensen moeten hun immers ook weten te vinden. Voorts is het in twee organisaties de gewoonte dat een vertrouwenspersoon de aanklager thuis (of op een andere neutrale plaats buiten het werk) gaat opzoeken. Vaak zit er bij slachtoffers immers de angst in dat collega's te weten komen dat ze met een OSGW-probleem te maken hebben.

3.7.4 Kenmerken van de vertrouwenspersoon

3.7.4.1 Geslacht

Het totaal aantal vertrouwenspersonen van alle organisaties uit ons onderzoek samen, bedraagt 76. Van deze 76 personen zijn er 52 vrouwelijk (= 68%) en 24 mannelijk (= 32%). Een grote meerderheid aan vrouwelijke vertrouwenspersonen dus. Ook bij elke organisatie afzonderlijk is de meerderheid van de aangestelde vertrouwenspersonen een vrouw. Als voornaamste reden hiervan wordt het onderwerp van OSGW aangehaald. Immers, in het overgrote deel van de OSGW-gevallen is het slachtoffer een vrouw en zij zullen gemakkelijker op een vrouw afstappen. Toch worden mannen geenszins uitgesloten voor de functie van vertrouwenspersoon. In 7 van de 9 betrokken ondernemingen met één of meerdere vertrouwenspersonen, was minstens één ervan een man. Voor het feit dat er vertrouwenspersonen van beide geslachten worden aangesteld, halen de geïnterviewden twee redenen aan. Ten eerste moet het voor de uitzonderlijke mannelijke slachtoffers mogelijk zijn om bij een man over OSGW te komen klagen. Enkele contactpersonen merken echter wel op dat mannen in geval van problemen ook veelal beroep doen op een vrouw. Ten tweede willen de organisaties aan alle slachtoffers, man óf vrouw, de mogelijkheid bieden om vrij te kiezen bij wie (en dus ook welk geslacht) ze hun verhaal doen.

Tenslotte benadrukken we dat geen enkele respondent van mening is dat het geslacht bepalend is voor het feit of iemand minder of meer geschikt is om de functie van vertrouwenspersoon uit te oefenen. Dat hangt van andere kenmerken af.

3.7.4.2 Leeftijd

We hebben geen gegevens over de leeftijd van alle vertrouwenspersonen van de betrokken organisaties, maar slechts over de 5 vertrouwenspersonen die we persoonlijk interviewden. Twee ervan behoren tot de leeftijdscategorie '30-39 jaar', twee anderen zijn tussen 40 en 49 jaar oud en de vijfde vertrouwenspersoon heeft de leeftijd van 50 jaar overschreden. Op basis van dit beperkt aantal gegevens kunnen we alleen maar besluiten dat werknemers van alle

leeftijden de functie van vertrouwenspersoon op zich nemen en leeftijd dus geen bepalend kenmerk van een vertrouwenspersoon is.

3.7.4.3 Anciënniteit

Daar waar vertrouwenspersonen alle mogelijke leeftijden blijken te hebben, worden er aan de anciënniteit van de vertrouwenspersonen in hun organisatie toch enkele conclusies verbonden. Zo werd meermaals door onze respondenten aangehaald dat, hoewel een vertrouwenspersoon eender welke leeftijd kan hebben, het toch van belang is dat de persoon in kwestie de organisatie en de bedrijfscultuur goed kent. Onze contactpersoon bij De Lijn formuleert het als volgt:

“Leeftijd is niet echt belangrijk voor de aanspreekbaarheid, maar de vertrouwenspersonen moeten wel heel goed de organisatie kennen. Iemand die pas in dienst is, heeft minder ervaring, kent niet zo goed de verschillende entiteiten van onze organisatie, weet niet echt wat er administratief op de mensen gaat afkomen, enz. Aantal jaren tewerkstelling speelt dus in het voordeel, en je bent uiteraard ook beter bekend in de onderneming.”

We concluderen dus dat enige anciënniteit niet van doorslaggevend belang is om de functie van vertrouwenspersoon uit te kunnen oefenen, maar anderzijds wel enkele voordelen met zich meebrengt.

3.7.4.4 Scholing

We hebben in de vorige sectie reeds aangegeven dat in de meeste organisaties de vertrouwenspersonen een specifieke cursus hebben genoten. Dit wordt door onze contactpersonen toegejuicht. Echter, wat de scholing van de vertrouwenspersonen betreft, blijkt er volgens onze respondenten geen noodzakelijke eis te bestaan. Een goede achtergrond en een sterk en sociaal engagement is relevanter dan het soort dat opleiding iemand heeft genoten.

3.7.4.5 Andere kenmerken

We hebben hierboven reeds enkele mogelijke kenmerken van een vertrouwenspersoon aangehaald, maar noch geslacht en leeftijd, noch anciënniteit en scholing bleken echt belangrijk te zijn bij de keuze van een vertrouwenspersoon. We kunnen ons dus de vraag stellen welke kenmerken wel als relevant beschouwd worden.

Uit onze interviews blijkt dat de vertrouwenspersonen een zekere persoonlijkheid moeten bezitten. Ze moeten charisma hebben en bovendien vertrouwen uitstralen en integer kunnen handelen. Of zoals bij SN Brussels Airlines benadrukt werd:

“Je kan perfect competent zijn als vertrouwenspersoon, als je dat niet uitstraalt dan komen de mensen gewoon niet naar je toe.”

Ook het engagement is van belang, al mag men niet té geëngageerd zijn en moet men de eigen emoties onder controle houden. De vertrouwenspersoon van Bekaert stelt het zo:

“Er is een dualiteit. Aan de ene kant moet je gevoelig en empathisch genoeg zijn om te kunnen meeleven met de slachtoffers, maar aan de andere kant moet je afstand kunnen nemen van de zaken en jouw eigen situatie kunnen afschermen. Als vertrouwenspersoon wordt je immers met veel leed geconfronteerd en je moet dus zelf wel wat weerbaar zijn en stevig in uw schoenen staan. Neem je werk niet mee naar huis!”

Verder werden ook maturiteit, inlevingsvermogen en mensenkennis genoemd als persoonlijke kenmerken die een vertrouwenspersoon zou moeten bezitten. Uiteraard zijn ook de specifieke vaardigheden die we eerder al naar voor hebben gebracht (opvangen, begeleiden, adviseren, informeren, ...) van groot belang.

3.7.5 Ervaringen van de vertrouwenspersonen

3.7.5.1 Moeilijkheden en gebrek aan erkenning

Het goed uitoefenen van de functie van OSGW-vertrouwenspersoon is niet altijd een even gemakkelijke opgave, zo blijkt uit onze interviews. Een eerste bemerking die regelmatig gemaakt werd tijdens de gesprekken, gaat over het feit dat de vertrouwenspersoon er dikwijls alleen voor staat en dat ze soms echt moeten vechten tegen de bierkaai om iets gedaan te krijgen. Wanneer een vertrouwenspersoon op een bepaalde afdeling komt, moet hij/zij daar meestal een niet kwaad bedoelde weerstand overwinnen. Mensen willen de zaak liever binnenskamers houden en het ontbreekt hen vaak ook aan nuancering. Je hebt er die kant kiezen voor de ene partij en de rest staat aan de zijde van de andere betrokkene. En hoewel er vertrouwelijk met de zaak wordt omgegaan, weet men op de betreffende afdeling dikwijls meer dan de vertrouwenspersoon zelf.

Een tweede reden voor het moeilijk werken als vertrouwenspersoon hangt nauw samen met het voorgaande en betreft het ontbreken van steun aan de vertrouwenspersoon door het management. Ook op dat gebied voelen ze zich vaak niet echt ondersteund. Een opmerking die wel eens viel toen de vraag gesteld werd of de vertrouwenspersoon zich ondersteund voelt door de organisatie, was de volgende:

“Ik heb de indruk dat ik van bovenuit aangesteld ben omdat er bij wet verplicht een vertrouwenspersoon of preventieadviseur moest zijn. Zelf zou de bedrijfsleiding niet spontaan op dat idee gekomen zijn.”

Een gebrek aan ondersteuning kan ook betekenen dat de problemen door de directie worden geminimaliseerd. Managers vinden soms dat de vertrouwenspersonen overdrijven en menen dat klachten in hun organisatie niet voorkomen.

Ook aan voldoende middelen durft het de vertrouwenspersonen soms wel eens ontbreken. Of zoals men dit bij De Post formuleert:

“Als vertrouwenspersoon heb je natuurlijk geen functie waar veel middelen aan vastgeknoopt worden. Wij verkopen immers niets. En onze meerwaarde aan het bedrijf is niet altijd meetbaar.”

Een derde moeilijkheid die we hier willen vermelden, is de noodzakelijke onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon. Tijdens het interview met De Lijn werd hierover het volgende gezegd:

“Het is moeilijk om als vertrouwenspersoon uw onafhankelijkheid te kunnen bewaren. Je krijgt input links en rechts en de vertrouwenspersoon is ook maar een persoon binnen de organisatie, binnen een afdeling, en met een eigen cultuur. Als je met een hiërarchische meerdere in jouw dossier zit, dan wordt die onafhankelijkheid sowieso een pak moeilijker. Algemeen geldt: hoe opener de cultuur, hoe meer autonoom je als vertrouwenspersoon kan handelen.”

We sluiten deze paragraaf af met de opmerking dat, hoewel sommige vertrouwenspersonen één of meerdere van bovenstaande moeilijkheden ondervinden, geen enkele contactpersoon melding maakte van onoverkomelijke tegenwerkingen of moeilijkheden waardoor een vertrouwenspersoon gewoon niet in staat zou zijn om de functie naar behoren te vervullen.

3.7.5.2 Drempels

Alhoewel er in, op één na, alle bezochte organisaties een vertrouwenspersoon aanwezig is, blijkt het voor slachtoffers van OSGW niet altijd evident te zijn om de stap naar deze hulpverleners te zetten. We hebben daarom aan onze respondenten ook de vraag gesteld wat volgens hen de drempels zijn die slachtoffers belet naar een vertrouwenspersoon toe te stappen. De voornaamste hindernis die er volgens onze contactpersonen bestaat, is de angst van het slachtoffer. Angst voor de omgeving, angst om de zaken nog erger te maken wanneer men bij een vertrouwenspersoon zou aankloppen, angst voor de reactie van de dader, angst dat de werkgever op de hoogte zal gebracht worden en angst dat de zaak een publiek feit gaat worden. Bovendien zitten sommige slachtoffers met de schrik om niet geloofd te worden. Het zijn allemaal elementen waarvoor slachtoffers, vaak onterecht, bang zijn en die hen belet een vertrouwenspersoon aan te spreken. De meeste respondenten vinden het daarom van groot belang dat het personeel of voorhand goed en voldoende geïnformeerd wordt. Er moet aan de werknemers duidelijk gemaakt worden dat een vertrouwenspersoon echt kan helpen, dat een werkgever niet op de hoogte gebracht wordt in geval van een informele behandeling, dat elke klacht ernstig genomen wordt, etc. Ook op dit vlak is communicatie dus cruciaal.

3.7.5.3 Toekomst

We eindigen deze sectie met een kijk op wat er volgens onze contactpersonen in de toekomst nog kan verbeterd worden op het vlak van de OSGW-aanpak. Een eerste en reeds meermaals aangehaald punt betreft de houding van het management in de organisaties. Enkele respondenten benadrukken dat managers, afdelingschefs en dergelijke beter zouden moeten opgeleid worden om in geval van problemen veel korter op de bal te spelen en niet de zaken onder de mat te vegen. Veel situaties zouden immers nooit de ernst bereikt hebben die ze nu bezitten, indien de zaken van heel kort bij gevolgd werden en de problemen reeds van in het begin serieus werden genomen. Mensen moeten hiervan bewust gemaakt worden. Eveneens zouden diezelfde chefs regelmatigiger signalen moeten uitzenden naar hun personeel toe dat OSGW niet kan en heel ernstig genomen wordt in de onderneming. Ook op het vlak van preventie kan er volgens de geïnterviewden nog wel wat verbeteren. Eens een affiche links of rechts en wat TV-spotjes spelen een belangrijke rol, zeker wat betreft het doorbreken van het taboe rond OSGW. Een laatste aspect dat we zeker nog willen vermelden, is het feit dat meerdere respondenten graag eens ervaringen zouden uitwisselen met elkaar. Een infodag voor vertrouwenspersonen van allerhande organisaties lijkt hen dus geen slecht idee.

3.8 Conclusie

In dit derde en laatste hoofdstuk hebben we de resultaten van ons onderzoek omtrent OSGW, dat in het kader van deze eindverhandeling werd uitgevoerd, uitgebreid besproken. Het doel van dit onderzoek was tot een inzicht te komen in hoe organisaties van allerlei strekking in de praktijk omgaan met de OSGW-problematiek. Aan de hand van diepte-interviews bij een tiental Belgische organisaties zijn we op zoek gegaan naar een antwoord op onze vragen.

In een eerste deel van dit hoofdstuk hebben we de probleemstelling, die het uitgangspunt vormde van ons onderzoek, nader toegelicht. Het centrale doel van de studie was een inzicht te krijgen in hoe bedrijven OSGW in de praktijk aanpakken. We stelden ons hierbij de volgende vier algemene vragen: ‘Wat omvat het beleid dat organisaties omtrent OSGW voeren?’, ‘Wat is het profiel van de klachten omtrent OSGW?’, ‘Hoe worden OSGW-klachten in de organisaties behandeld?’ en ‘Welke inhoud heeft de vertrouwenspersoonfunctie en wat zijn hun kenmerken, problemen en ervaringen?’. Voor dit empirisch onderzoek hebben we een kwalitatieve methodologie gebruikt. Meer bepaald hebben we met open diepte-interviews gewerkt om zo een ruim beeld te krijgen van hoe en waarom organisaties op de door hun gehanteerde methode OSGW trachten te bestrijden.

De rest van het hoofdstuk werd gewijd aan de bespreking van de onderzoeksresultaten. We hebben deze uiteenzetting onderverdeeld in vier grote secties, waarbij elke sectie als antwoord diende op de bijhorende onderzoeksvraag.

Ten eerste zijn we ingegaan op hoe de verschillende ondervraagde organisaties omgaan met de bestaande Belgische OSGW-wetgeving. We hebben vastgesteld dat alle bestudeerde organisaties inspanningen leveren om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen. Toch vermelden ze de genomen maatregelen niet steeds in hun arbeidsreglement. Voorts blijken de meeste organisaties een goede communicatie te voeren met hun personeel over de geldende maatregelen omtrent OSGW. We hebben ook kort de problematiek van ‘pesten op het werk’ aangehaald, en we hebben opgemerkt dat bedrijven een uniform beleid voeren tegen zowel pesten als OSGW.

Een tweede deel handelde over de OSGW-klachten die in de bevroegde organisaties reeds voorgekomen zijn. We stellen vast dat het omtrent de aard van de meldingen vaak over zogenaamde grensgevallen gaat, waarbij de dader zich niet bewust is van het feit dat zijn gedrag als ongewenst wordt ervaren door het slachtoffer. Verder blijken vooral vrouwen slachtoffer te worden van OSGW. De dader is meestal een collega, wat kan betekenen dat OSGW door een hiërarchische meerdere in vergelijking met vroeger minder voorkomt. Al kan het eveneens zo zijn dat deze meerderen hun machtspositie misbruiken om klachten waarbij zij betrokken zijn, tegen te houden. Tenslotte hebben we een blik geworpen op hoe organisaties omgaan met de subjectiviteit van de betrokken OSGW-materie. Er werd beklemtoond dat enkel de persoon op wie het gedrag betrekking heeft, kan beoordelen of die handelingen voor haar ongewenst zijn.

Ten derde zijn we heel uitgebreid ingegaan op de manier waarop organisaties OSGW-klachten behandelen. We hebben vastgesteld dat een klachtenprocedure doorgaans twee grote luiken bevat, met name de informele en de formele procedure. In de informele fase is het de bedoeling om tot een verzoening tussen de beide partijen te komen. De formele procedure wordt gevolgd wanneer de bemiddeling niet slaagt of wanneer de aanklager onmiddellijk een formele klacht indient tegen de dader van OSGW. Verder hadden we het ook nog over de oplossingen en de gradatie aan sancties die de klachtenbehandelingen met zich mee brengen, over de bekendheid van de procedure bij het personeel en over de tevredenheid van de contactpersonen met betrekking tot de in hun organisatie gangbare klachtenprocedure. Hieruit blijkt dat het de informele klachtenbehandeling is die de voorkeur geniet van zowel de vertrouwenspersonen, de slachtoffers als de organisaties.

Het vierde en laatste deel van de uiteenzetting over de onderzoeksresultaten was volledig gewijd aan de vertrouwenspersoon OSGW. Op één na al de ondervraagde organisaties hebben één of meerdere vertrouwenspersonen in dienst. Doorgaans wordt de functie van vertrouwenspersoon toegekend aan werknemers die reeds een sociale functie uitoefenen binnen de onderneming. De OSGW-vertrouwenspersoon blijkt zeer verscheidene taken te hebben, maar het voeren van de informele procedure in geval van klachten en het uitwerken van een beleid omtrent OSGW behoort vaak tot zijn of haar bevoegdheden. De vertrouwenspersonen genoten ook dikwijls een specifieke opleiding. We bekeken verder over welke kenmerken een vertrouwenspersoon OSGW best kan beschikken. Geslacht, leeftijd en anciënniteit bleken niet echt relevante kenmerken te zijn bij de keuze van een vertrouwenspersoon. Persoonlijkheid, uitstraling en engagement zijn dit des te meer. Tot slot

bespraken we de ervaring van de vertrouwenspersonen met de problematiek van OSGW. Een gebrek aan erkenning en ondersteuning vanwege het management was hierbij een vaak terugkerende kritiek.

Algemeen Besluit

Ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) komt vandaag de dag opnieuw meer en meer in de actualiteit. Dit organisationele probleem blijkt immers nog steeds veelvuldig voor te komen, met verstrekkende gevolgen voor het slachtoffer én voor de organisatie. Onder meer omwille van het belang om dergelijke problemen niet uit het oog te verliezen en om OSGW verder uit de taboesfeer te halen, hebben we gekozen om aan dit fenomeen onze thesis te wijden. In deze eindverhandeling hebben we dan ook de problematiek van ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) uitgebreid besproken en een onderzoek betreffende deze materie gevoerd in enkele Belgische organisaties.

In een eerste hoofdstuk hebben we geprobeerd het begrip ‘OSGW’ te conceptualiseren, met andere woorden in al zijn aspecten besproken. We zijn hierbij tot de vaststelling gekomen dat OSGW geenszins een recent verschijnsel is, maar in de jaren 1980 wel een toenemende maatschappelijke belangstelling genoot, onder meer door de opkomst van emancipatiebewegingen en de veranderde positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Volgens haar definitie is OSGW elk gedrag waarbij de persoon tegen wie dit gedrag gesteld wordt dit als ongewenst ervaart. Een probleem van subjectiviteit komt hier dus naar voor, want hoe kan een persoon weten wanneer zijn handelingen door anderen als ongewenst worden beschouwd. Het is vaak dansen op een slappe koord. Uit studies blijkt verder dat OSGW-slachtoffers meestal van het vrouwelijk geslacht zijn en de daders meestal mannelijk. En hoewel daders dikwijls collega’s zijn, komt toch het relatief groter belang naar voor van hiërarchische meerderen als dader van OSGW. Machtsverhoudingen blijken dus in de betrokken problematiek een grote rol te spelen. Mensen kunnen op uiteenlopende wijze reageren wanneer ze het slachtoffer worden van OSGW. Sommige slachtoffers hullen zich in stilzwijgen, terwijl anderen juist agressief het gedrag gaan poneren, wat tot sterke escalaties van het probleem kan leiden. Wat betreft de gevolgen hebben we vastgesteld dat OSGW ernstige fysieke, psychische en relationele problemen met zich kan meebrengen voor het slachtoffer, alsook economische problemen voor de organisatie in kwestie. Dit is nog maar eens een bewijs van de noodzaak en het belang van een grondige wettelijke en organisationele aanpak van OSGW.

Het tweede hoofdstuk had de bedoeling een overzicht te geven van de wetten en de koninklijke besluiten omtrent OSGW die door de Belgische wetgever in de afgelopen jaren zijn genomen en die efficiënt en effectief gebleken zijn in de strijd tegen OSGW. Eerst en

vooral hebben we vastgesteld dat het de Europese overheid is die sinds de jaren '80 een voortrekkersrol op zich neemt inzake de bestrijding van OSGW. Belgische wetgevende initiatieven bleven echter niet uit. Zo kwam er in 1992 een belangrijk KB betreffende de bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk. Door dit KB werden werkgevers voor hun verantwoordelijkheid gesteld om passende maatregelen te nemen tegen OSGW. Meer recent wordt OSGW, samen met pesten en geweld op het werk, behandeld door de wet van 11 juni 2002 (de zogenaamde wet Onkelinx). Hoewel de wetgever met deze wet een gepast antwoord hoopt te bieden op de problemen van ongewenst gedrag op het werk, blijkt de wet toch te veel gericht op repressie (hoe het probleem moet opgelost worden) en heeft ze te weinig oog voor het slachtoffer (en de gevolgen die OSGW voor haar meebrengt).

In het derde en laatste hoofdstuk van deze eindverhandeling zijn we van de theoretische weg afgestapt en hebben we ons specifiek gericht op hoe OSGW in de praktijk wordt aangepakt. Aan de hand van een onderzoek dat we gevoerd hebben bij tien grote Belgische organisaties zijn we op zoek gegaan naar een antwoord op de vraag hoe bedrijven in de praktijk omgaan met het organisationele probleem dat OSGW zeker is.

Voor dit empirische onderzoek hebben we gebruik gemaakt van een kwalitatieve methodologie. Meer bepaald is er in elk van de tien organisaties een open diepte-interview gevoerd met een persoon die in de onderneming nauw betrokken is bij de ontwikkeling en de uitvoering van het beleid omtrent OSGW.

De bespreking van de onderzoeksresultaten in dit derde hoofdstuk was onderverdeeld in vier grote secties, gebaseerd op de vier algemene onderzoeksvragen die we in de probleemstelling naar voor hebben gebracht.

Ten eerste vroegen we ons af wat het beleid omvat dat organisaties voeren ter bestrijding en preventie van OSGW. Organisaties worden qua beleid gestimuleerd door de bestaande Belgische OSGW-wetgeving en we stellen vast dat alle ondervraagde bedrijven de nodige maatregelen nemen om OSGW aan te pakken en om de wettelijke normen na te leven. Vaak is het uitgewerkte beleid niet enkel gericht tegen OSGW, maar ook tegen pesten op het werk. In meerdere organisaties worden de genomen maatregelen bovendien vermeld in het arbeidsreglement en 7 van de 10 bestudeerde ondernemingen voeren een specifieke communicatie over het beleid met hun personeel.

De tweede sectie handelde over het profiel van OSGW-klachten. Op één na alle ondervraagde organisaties zijn in de afgelopen tien jaar met klachten omtrent OSGW geconfronteerd geworden. Vaak ging het om zogenaamde grensgevallen, waarbij de aangeklaagde beweert zich niet bewust te zijn van het feit dat zijn gedrag als ongewenst werd ervaren door het slachtoffer. Dat slachtoffer blijkt in bijna al de gevallen een vrouw te zijn en de – voornamelijk mannelijke– dader is meestal een collega. Hieruit kunnen we echter niet zomaar besluiten dat hiërarchische meerderen zich zelden schuldig maken aan OSGW. Het kan immers zijn dat deze meerderen hun machtspositie misbruiken om het slachtoffer onder dwang te zetten geen klacht in te dienen, of indien dit wel gebeurt, de klacht tegen te houden. Verder hebben we vastgesteld dat alle organisaties de subjectiviteit van de OSGW-problematiek goed respecteren. Deze subjectiviteit houdt in dat alleen de persoon op wie het gedrag betrekking heeft, kan beoordelen of zij dat gedrag als ongewenst ervaart en aldus een klacht neerlegt.

Ten derde stelden we ons de vraag hoe organisaties de ingediende OSGW-klachten behandelen. Een meerderheid van de bestudeerde bedrijven beschikt over een specifieke klachtenprocedure ter behandeling van meldingen over OSGW. Deze procedure bevat doorgaans twee grote luiken, met name een informeel en een formeel gedeelte. Indien het slachtoffer niet onmiddellijk een formele klacht tegen de dader indient, wordt de OSGW-melding eerst en vooral informeel behandeld. Tijdens deze informele procedure gaat men naar het slachtoffer luisteren en gaat men, indien het slachtoffer hierin toestemt, proberen te bemiddelen tussen de beide partijen. Bedoeling is om tot een verzoening tussen slachtoffer en dader te komen. Wanneer deze bemiddelingspoging mislukt, of het slachtoffer meteen een formele klacht indient, komen we terecht in de formele klachtenprocedure. Hierbij wordt de OSGW-zaak uitgebreid onderzocht en worden eventuele sancties opgelegd aan de dader. Toch geniet deze formele procedure zeker niet de voorkeur van organisaties. Hoe informeler een OSGW-klacht kan opgelost worden, hoe beter. Al kunnen we ons vragen stellen omtrent het feit dat de dader bij een informele behandeling niet gesanctioneerd wordt. De kans dat hij zijn gedrag opnieuw zal stellen, eventueel met andere slachtoffers tot gevolg, is groter dan wanneer hij wel gestraft zou worden.

De vierde en laatste sectie trachtte een inzicht te bieden in de inhoud van de functie ‘vertrouwenspersoon OSGW’ en de kenmerken, problemen en ervaringen te schetsen van de

personen die deze functie uitoefenen. Het belang dat we in deze thesis hebben gehecht aan de vertrouwenspersoon blijkt niet ongegrond. Behoudens één uitzondering hebben al de bestudeerde organisaties een vertrouwenspersoon in dienst, en in bijna alle gevallen meer dan één vertrouwenspersoon. We hebben ook vastgesteld dat deze vertrouwensfunctie doorgaans toegekend wordt aan mensen die reeds één of andere sociale baan hebben binnen de onderneming, bv. een maatschappelijk assistente. Bij alle betrokken organisaties heeft de vertrouwenspersoon in de eerste plaats de taak om slachtoffers van OSGW op te vangen, te begeleiden te adviseren en te informeren. Voorts behoort de informele klachtenbehandeling ook vaak tot de bevoegdheid van de vertrouwenspersoon en werken ze, al dan niet samen met het management, het OSGW-beleid uit. Wat betreft de kenmerken van de vertrouwenspersonen merken we op dat de aspecten leeftijd, geslacht en anciënniteit door de respondenten niet als relevant beschouwd bij de selectie van een vertrouwenspersoon, maar wel de persoonlijkheid (vertrouwen uitstralen) en het engagement van de kandidaten. Een goede basisopleiding kan ook van pas komen, al genoten de vertrouwenspersonen van de meeste bedrijven toch nog een bijkomende, specifieke opleiding. Tot slot van de uiteenzetting over de onderzoeksresultaten bespreken we de ervaringen van de OSGW-vertrouwenspersonen en eventuele moeilijkheden waarmee ze te kampen krijgen. Een steeds terugkerende opmerking die we in dit verband kregen was het gebrek aan erkenning en ondersteuning voor de vertrouwenspersonen vanwege het management en de verantwoordelijken. Nog steeds zien ze de vertrouwensdiensten niet graag komen, willen ze zo min mogelijk commotie en proberen ze zaken uit handen te nemen van de bevoegde personen. We merken dus op dat het wenselijk is om managers en bedrijfsleiders beter op te leiden wat betreft de sociale kant van het ondernemen. Vaak staren ze zich blind op het financiële gebeuren in de organisatie. Een voorstel is dan ook om aan sociale problemen in de onderneming een duidelijke kost vast te hangen, bijvoorbeeld door ze verplicht te laten verzekeren tegen sociale problemen. Als het een verzekeringskwestie wordt, dan zal het management waarschijnlijk heel anders tegen OSGW-problemen aankijken. Verzekeringsmaatschappijen betalen immers niet gemakkelijk schadegevallen uit en op die manier kunnen klachten omtrent OSGW een kost vormen voor een organisatie. Hierdoor zullen verantwoordelijken meer opletten en schadegevallen ten gevolge van pesten en OSGW proberen te vermijden.

Bijlage 1a: Hoofdstuk Vbis van de welzijnswet

Uittreksel uit de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

HOOFDSTUK Vbis: - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Afdeling 1. - Algemene bepaling en definitie.

Art. 32bis.- De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 en de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 32ter.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

- 1° geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;
- 2° pesterijen op het werk : 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 waarop dit hoofdstuk 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° ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamenlijk 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 of het werk.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Afdeling 2. – Preventiemaatregelen.

Art. 32quater.- § 1. De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen moeten worden om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze maatregelen, die aangepast dienen te zijn aan de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming, handelen ten minste over :

- 1° de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zouden voorkomen worden;

- 2° de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich tot de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, op het werk, te richten;
- 3° het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 4° het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;
- 5° de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;
- 6° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 7° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;
- 8° de voorlichting van het comité.

Deze maatregelen worden aan het comité voorgelegd voor voorafgaand akkoord.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32quinquies -. § 1. De werkgever waakt erover dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

§ 2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan, bovendien, bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

Voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de in het eerste lid bedoelde voorwaarden, nadere regels en bijzondere maatregelen nochtans worden vastgesteld bij een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Art. 32sexies -. § 1. De werkgever wijst, na het voorafgaand akkoord van alle ledenvertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité :

- 1° een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 2° in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die deze preventieadviseur bijstaan.

De preventieadviseur bedoeld in het eerste lid, 1° maakt deel uit van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming of instelling of van een externe

dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hij mag geen preventieadviseur zijn die bevoegd is voor de uitoefening van de arbeidsgeneeskunde.

§ 2. Indien het in § 1, eerste lid, bedoelde akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever minder dan vijftig werknemers tewerkstelt, doet hij een beroep op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, die gespecialiseerd is inzake de psycho-sociale aspecten van het werk en van het geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 3. Indien er geen akkoord wordt bereikt over de vertrouwenspersonen die de preventieadviseur bijstaan, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80. Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving ervan, vooraleer hij de beslissing over de aanwijzing neemt. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

§ 4. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen die deze bijstaan, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Art. 32septies.- Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

Art. 32octies.- De maatregelen bedoeld in deze afdeling moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, kunnen de communicatiemiddelen bedoeld in het tweede lid bepalen in een in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit.

Afdeling 3. - De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 32nonies.- De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich ofwel richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersonen die hem bijstaan ofwel tot de met het toezicht

belaste ambtenaren bedoeld in artikel 80 en, in voorkomend geval, bij die personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

Art. 32decies.- Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen. Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsmede aan de werkgever om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.

Art. 32undecies.- Wanneer een persoon die een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder.

Het eerste lid is niet van toepassing of de strafrechtspleging en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Art. 32duodecies.- Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden :

- 1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;
- 2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- 3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
- 4° de instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 waarbij aan de verenigingen zonder winstgevend doel en aan de instellingen van openbaar nut rechtspersoonlijkheid wordt verleend, met ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld, wanneer door de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zelf op te treden of in het geding tussen te komen. Indien het slachtoffer gebruik maakt van dit recht, kunnen de in het eerste lid bedoelde organisaties hun bevoegdheid enkel uitoefenen mits akkoord van het slachtoffer.

De in het eerste lid, 4°, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits het slachtoffer ermee akkoord gaat.

Art. 32tredecies.- § 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende

procedures, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie deze ambtenaren zijn opgetreden, of die een rechtsvordering instelt op grond van dit hoofdstuk, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring.

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder de voorwaarde die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven kan uitoefenen en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen op zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven te kunnen uitoefenen :

- 1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bewezen acht;
- 2° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, en in hoofde van de werknemer een

- reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;
- 3° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege dit ontslag ongegrond verklaart en in strijd met de bepalingen van § 1.

§ 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht werd aangevat op het niveau van de onderneming of de instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming bedoeld bij dit artikel geniet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de werknemers die optreden als getuige in geschillen waartoe dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven.

Bijlage 1b: K.B. van 18 september 1992

Koninklijk Besluit ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk (verschenen in het Belgisch Staatsblad van 7 oktober 1992):

...Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Art.1. De werkgevers die in toepassing van artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen een arbeidsreglement moeten opmaken, zijn verplicht om, benevens van de in artikel 6 van die wet opgesomde vermeldingen, in dit arbeidsreglement melding te maken van de maatregelen die ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn vastgesteld.

Deze maatregelen omvatten inzonderheid een beginselverklaring omtrent ongewenst seksueel gedrag op het werk, de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of dienst belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers, de procedure voor het behandelen van klachten en de straffen die kunnen worden opgelegd.

Onder ongewenst seksueel gedrag wordt 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.

Art.2. Voor de toepassing van de artikelen 11 en volgende van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, moet de werkgever binnen drie maanden na de bekendmaking van dit besluit een ontwerp tot aanpassing van het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 1, aan de ondernemingsraad voorstellen of indien er geen ondernemingsraad bestaat, dat ontwerp door aanplakking ter kennis brengen aan de werknemers.

Art.3. Dit besluit treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Art.4. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 18 september 1992.

BOUDEWIJN

Van Koningswege:

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
belast met het Beleid van gelijke kansen
voor mannen en vrouwen,
Mevr. Miet SMET

Bijlage 2: Ongewenst seksueel gedrag in het onderwijs

Tussen schoolpersoneel en leerlingen kunnen seksuele contacten soms ‘gewenst’ zijn. Toch zijn ze meestal ‘ongewenst’. In ruim één op vier van de gevallen is de dader van ongewenst seksueel gedrag een lid van het schoolpersoneel. 86 procent van de daders is een man. Tot dat besluit komen onderzoekers Greetje Timmerman en Cristien Bajema van de Rijksuniversiteit Groningen in Nederland. Zij betrokken in hun onderzoek 22 scholen en 2808 jongeren van het secundair onderwijs.

Van de jongeren die onderzoekers Timmerman en Bajema bevroegen, meldt in totaal 18 procent of één op zes een nare ervaring met vervelende of ‘mildere’ vormen van seksueel gedrag op school. Van de meisjes maakt 24 procent seksuele intimidatie mee op school. Bij de jongens is dat 11 procent.

Volgende tabel geeft een overzicht van de resultaten van dit onderzoek omtrent welke vormen van ongewenst seksueel gedrag jongeren in het onderwijs meemaken en wie de daders zijn van deze vormen van seksuele intimidatie.

Tabel X: Welke vormen van seksueel gedrag maken jongeren van 15-16 jaar mee?

- aantallen en beoordeling in procenten -

(Klasse, 2001).

Welk seksueel gedrag maakte je mee?	<i>Seksueel gedrag, gepleegd...</i>		<i>«ik vind dit seksueel gedrag ongewenst».</i>
	<i>door medeleerling</i>	<i>door schoolpersoneel</i>	
<i>Mondeling gedrag</i>			
Seksuele geruchten over me verspreid	10	0,3	81
Hoer genoemd	7	1	79
Homo of lesbo genoemd	9	1	59
Seksuele opmerkingen over lichaamsdelen als borsten, piemel of billen	17	1	47
Seksuele opmerkingen over mijn uiterlijk of kleding (geen specifieke lichaamsdelen)	28	3	36
Opmerkingen of vragen naar mijn seksuele leefwijze	24	1	35
Seksmoppen	44	6	20

«lieve schat, lekker stuk ...»	38	4	13
Welk seksueel gedrag maakte je mee?	<i>Seksueel gedrag, gepleegd...</i>		«ik vind dit seksueel gedrag ongewenst ».
	<i>door medeleerling</i>	<i>door schoolpersoneel</i>	
<i>Niet-mondeling gedrag</i>			
Weg versperd op een seksuele manier	6	1	30
Met de ogen uitkleden, staren, gluren, lonken	21	2	26
Dicht bij mij gestaan / over me heen gebogen	38	8	26
Seksuele gebaren tegen mij gemaakt	11	0,4	24
Seksuele plaatjes aan mij getoond	8	1	11
<i>Lichamelijk gedrag</i>			
Op seksuele manier aan kleren getrokken	7	0,3	14
Op seksuele manier langs me heen gestreken	16	1	13
Op een seksuele manier aangeraakt, arm om me heen geslagen, vastgepakt of geknepen	38	2	11
Mij seksueel betast onder de kleren	8	0,3	5
Gestreeld	14	0,1	4
Gezoend	22	0,1	3

(Naar 'Ongewenst seksueel gedrag in het onderwijs' – Bajema en Timmerman – Rijksuniversiteit Groningen)

Bijlage 3: Vragenlijst

Vragenlijst over ongewenst seksueel gedrag op het werk

Deze vragenlijst, bestaande uit een 50-tal open vragen, vormt de basis voor het interview met de vertrouwenspersoon OSGW of met een andere persoon belast met deze problematiek in een organisatie.

Met deze vragenlijst, en dus meer bepaald met het interview, wil ik volgende zaken nagaan:

- welke gevolgen heeft de wetgeving inzake OSGW voor een organisatie;
- welke maatregelen worden er in de organisatie genomen ter preventie van OSGW;
- welke procedure volgt de organisatie in geval van een klacht;
- wat houdt de functie *vertrouwenspersoon OSGW* juist in (kenmerken, activiteiten, ...);

Het interview zal op in verschillende ingedeeld worden. Zo komen achtereenvolgens aan bod:

- Deel I: Identificatie
 - o van de organisatie
 - o van de vertrouwenspersoon

 - Deel II: Introductie maatregelen OSGW
 - o toepassing wetgeving
 - o introductie OSGW in arbeidsreglement

 - Deel III: Procedure
 - o procedure
 - o klachten
 - o sancties
 - o oplossingen

 - Deel IV: Vertrouwenspersoon
 - o intrede vertrouwenpersoon
 - o functie
 - o subjectiviteit in interpretatie
 - o eigen ervaring
-

DEEL I: IDENTIFICATIE**Van de organisatie**

1. Naam van de organisatie:
2. Sector:
3. Hoeveel werknemers werken er in de organisatie?
4. Wat is, bij benadering, de verhouding mannelijke/vrouwelijke werknemers?
5. Zou u even heel kort de bedrijfscultuur kunnen beschrijven? Is de organisatie eerder vlak of sterk hiërarchisch van aard?

Van de vertrouwenspersoon

(Er is geen functie 'vertrouwenspersoon OSGW' in de organisatie)

6. Geslacht van de vertrouwenspersoon: man
 vrouw
7. In welke leeftijdscategorie bevindt de vertrouwenspersoon zich?
 - tussen 20 en 29 jaar
 - tussen 30 en 39 jaar
 - tussen 40 en 49 jaar
 - 50 jaar en ouder
8. Wat is zijn/haar functie binnen de organisatie (indien niet voltijds vertrouwenspersoon)?
.....
9. Hoelang werkt hij/zij reeds in de organisatie? jaar.
10. Voor hoeveel mensen gemiddeld bent u vertrouwenspersoon? M.a.w., zijn er in de organisatie nog andere vertrouwenspersonen?
 - ja, nog ...
 - neen

DEEL II: Introductie maatregelen OSGW

11. Eerst zou ik het heel even willen hebben over pesterijen. Pesten staat nu opeens sterk in de picture, daar waar het eind vorige eeuw vooral over OSGW ging. Nochtans bestaan beide fenomenen reeds heel lang. Hoe komt het dat “pesten” nu zo *in* is? Heeft jullie organisatie een uniforme behandeling van OSGW en pesten of is er nog geen regeling omtrent mobbing?

Toepassing van vernieuwde wetgeving

Het KB van 18 september 1992 ter bescherming van werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft voor een eerste echte verplichting gezorgd opdat bedrijven OSGW zouden bestrijden. Zo werd het verplicht om de door de organisatie ingevoerde maatregelen te vermelden in het arbeidsreglement.

12. Hoe is de aanpassing van het arbeidsreglement verlopen?
13. Is er communicatie naar en overleg met de personeelsleden omtrent wijzigingen in het arbeidsreglement?

Deel III: Procedure

Procedure

14. Wat is in uw organisatie de gebruikelijke procedure in geval van een klacht?
15. Wordt deze duidelijk in het arbeidsreglement uitgelegd?
16. Is deze procedure voor de werknemers voldoende bekend en begrijpbaar (gemaakt)?
17. Vindt uzelf de procedure voldoende nauwkeurig?

Klachten

18. Heeft u reeds klachten over OSGW gekregen?
19. Kunt u een omschrijving geven van de aard van die klachten?

Sancties en oplossingen

20. Welke oplossingen worden er gehanteerd?
21. Werden er klachten niet opgelost?
22. Welke sancties worden er opgelegd aan een dader na duidelijke vaststelling van OSGW?
23. Hoe reageert de (werk)omgeving op een dergelijke situatie?
24. Bent u tevreden over de manier waarop klachten behandeld worden?

Deel IV: De vertrouwenspersoon OSGW

Intrede van een vertrouwenspersoon

25. Sinds wanneer is er in de organisatie een functie van vertrouwenspersoon?
26. Hoe bent u op de functie van vertrouwenspersoon terechtgekomen? Heeft u zelf voorgesteld om deze functie op te nemen of werd u gevraagd?
27. Over welke informatie en documentatie beschikte u, op het moment dat u de functie opnam?

Functie

28. Heeft u voor deze functie een extra opleiding moeten volgen (of vrijwillig gevolgd)?
29. Wat verwacht men binnen de organisatie van u?
30. Kan u uw functie eens beter omschrijven? Met andere woorden, welke activiteiten omvat uw functie?
31. Beschikt u over een precieze, afgelijnde taakomschrijving?
32. Bij welke dienst in de organisatie bent u ondergebracht?
33. Indien u naast uw functie van vertrouwenspersoon ook nog een andere, functie in de organisatie heeft, kan u dan die twee steeds combineren? Of zou u liever voltijds één van de twee functies beoefenen?
34. Heeft u de indruk dat u binnen de organisatie een geschikte positie heeft (statuut, functie, geografische situering) om deze functie goed uit te oefenen? Waarom, waarom niet?
35. Is uw functie genoeg bekend bij de werknemers van uw organisatie? Hoe wordt over uw functie gecommuniceerd? Waar kunnen mensen uw coördinaten terugvinden?
36. Is het gemakkelijk voor een slachtoffer om u vertrouwelijk te benaderen?
M.a.w.:
- een eigen (aparte) ruimte waar ook niet iedereen ziet dat je er naar binnen gaat/bent
 - een eigen telefoonnummer en emailadres
 - een eigen postvak
 - ook buiten de kantooruren bereikbaar

37. Wat zijn volgens u wel en niet belangrijke kenmerken bij de keuze van een vertrouwenspersoon:
- leeftijd
 - geslacht
 - anciënniteit
 - scholing
 - 'populariteit' van die persoon
 - ... (andere kenmerken)

Subjectiviteit van OSGW

De definitie van OSGW is breed te interpreteren.

38. Hoe beoordeelt u of een bepaald gedrag ongewenst was of niet?
39. Vindt u dat er een objectieve lijst met handeling die als ongewenst worden beschouwd, zou moeten opgesteld worden of vindt u dat elke persoon voor zich moet bepalen wat hij/zij als ongewenst ervaart?

Eigen ervaring

40. Ondervindt u moeilijkheden bij het uitvoeren van uw functie? Welke?
41. Voelt u zich in uw functie ondersteund door uw organisatie? Hoe/Hoe niet?
42. Wat zijn, volgens uw inschatting, redenen om naar een vertrouwenspersoon te gaan? Wat zijn eventuele drempels om niet te gaan?
43. Denkt u, uit eigen ervaring, dat er nog meer maatregelen ter preventie en behandeling van OSGW moeten uitgewerkt worden? Zo ja, wat kan er volgens u beter, zowel in uw organisatie als algemeen?
-

Bijlage 4: Stroomschema Electrabel

Bibliografie

BOEKEN

- Bruynooghe R., Opdebeeck S., Monten C., Verhaegen L. (1995), *Geweld, ongewenste intimiteiten en pesterijen op het werk: een beschrijving van klachten en van strategieën om er mee om te gaan*, Limburgs Universitair Centrum.
- Corryn S. (1994), *Ongewenst seksueel gedrag op het werk geprojecteerd binnen de entiteit van gemeentelijk politie*, OPAC, Gentbrugge.
- Garcia A. (1985), *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, onderzoek naar OSGW in België in opdracht van de Michel Hansenne, Minister van tewerkstelling en Arbeid, Université Catholique de Louvain.
- Hermans A. (1985), *Werksfeer en man-vrouw verhoudingen*, onderzoek naar OSGW in België in opdracht van de Michel Hansenne, Minister van tewerkstelling en Arbeid, Katholieke Universiteit Leuven.
- Keymolen D. (1990), *Ongewenst seksueel gedrag op de werkplek in het 19^{de}-eeuwse België*, HIVA Leuven, pp. 89.
- Lammens T. (2001), *Ongewenst seksueel gedrag*, Interuniversitaire Gespecialiseerde Studie in de Arbeidsgeneeskunde.
- Plasschaert K. (1996), *Ongewenst seksueel gedrag bij de Rijkswacht: taboe of initiatief?*, KUL Faculteit rechtsgeleerdheid, afdeling strafrecht, strafvordering en criminologie, Leuven.
- Rubenstein M. (1987), *The dignity of women at work*, Commissie van de Europese Gemeenschap, Brussel, Doc.V/412 /87.
- Timmerman G. (1990), *Werkrelaties tussen vrouwen en mannen. Een onderzoek naar ongewenste intimiteiten in arbeidssituaties*, SUA Amsterdam.
- Van Amstel R., Volkers H. (1993), *Seksuele intimidatie: voorkomen en beleid voeren, ervaringen bij 50 arbeidsorganisaties*, SDU Den Haag, pp. VII-VIII.
- Van Delft M., Willemsen T., Keuzenkamp S., Vanwesenbeeck W. (1994), *Moeilijk maar niet onmogelijk, een vooronderzoek over de mogelijkheden van onderzoek naar de effecten van beleid ter bestrijding van seksueel geweld en naar het voorkomen van seksueel geweld*, Tilburg.

- Van Gyes G. (1995), *De implementatie van het KB ter bescherming van werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, een verkennende rondvraag bij 68 Nederlandstalige bedrijven*, Leuven.

INFORMATIEBROCHURES

- Commissie van de Europese Gemeenschappen (1992), *De Europese Gedragscode inzake maatregelen tegen seksuele intimidatie, 27 november 1991*, Publicatieblad Europese Gemeenschappen 49/3.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (1992), *OSGW, juridische actiemiddelen in het arbeidsrecht*, Brussel, pp. 7.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (1992), *Ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats, handelingen van de studiedag van 29 oktober 1992*, Brussel, pp. 3-50.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (1996), *OSGW? NEE!, informatiegids inzake OSGW in de privé-sector*, Brussel, pp. 3-17.
- Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (2002), *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*, Brussel, pp. 3-68.

KRANTENARTIKELS

- *Meerderheid van de bedrijven pakt ongewenst seksueel gedrag aan*, Het Nieuwsblad, 7 oktober 1994.
- *Collega's kunnen hun handen niet thuishouden*, Het Nieuwsblad, 3 mei 2002.
- *Geweld, pesterijen en seksueel ongewenst gedrag, een zaak van iedereen*, Jobat, 5 oktober 2002.

TIJDSCHRIFTARTIKELS

- Scharff C., Van de Wal V., Geuens L. (november 2001), *Dossier Sex & Business*, BIZZ Magazine, jg. 2, nr. 22, pp. 59-85.
- Ministerie van Onderwijs (2001), *Uw schoon kontje*, Klasse voor leerkrachten, jg.11, nr.120, pp. 6-9.

- Shalley C., Parsons C. (2002), *Harassment in the workplace: recognizing it and your legal liability*, Human Resources Management: Perspectives, Context, Functions and Outcomes, 4th ed., pp. 92-119.

WETTEKSTEN

- KONINKLIJK BESLUIT van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- WET van 4 augustus 1996, wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Hoofdstuk Vbis, bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, Afdeling 1-3.
- WETSONTWERP nr. 2057/1 van 11 maart 1999, wetsontwerp op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.
- WET van 7 mei 1999, wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.
- WET van 11 juni 2002, wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Andere Bronnen

- Delarue R., *Ongewenst seksueel gedrag*, De bescherming van werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, het KB van 18 september 1992.
- NOTA van 12 mei 1993, *Ongewenst seksueel gedrag op het werk*, Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Dienst Gelijke Kansen
- OMZENDBRIEF van 7 augustus 1995 betreffende het koninklijk besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, Belgisch Staatsblad van 31 augustus 1995.
- Overzicht van de rechtspraak, In: Wetswijzer Gelijke Kansen van het federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- Parlementair document nr. 1583/003, Kamer van volksvertegenwoordigers, Zitting 2001-2002, p. 5.

internetpagina's

- <http://www.belgium.be> (Belgische Overheid)
- <http://www.meta.fgov.be> (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid)
- <http://europa.eu.int> (Europese Unie)
- <http://www.sasam.be> (Stichting Anti Stalking en Anti Mobbing)
- <http://www.emancipatiezaken.be> (Dienst Emancipatiezaken van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap)
- <http://www.law.rug.ac.be/social/Artikels/Pestwet.htm> (Artikel van Prof. Patrick Humblet van de RUG omtrent de wet van 11 juni 2002)
- <http://www.acv-csc.be> (Algemeen Christelijk Vakverbond)
- <http://www.pro-safe.be> (Een campagne voor veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk in de KMO)