

19 juli 2000

Bijgaand treft u aan het rapport van het door Regioplan verrichte onderzoek «Evaluatie Arbowet inzake seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten op het werk». Doel van dit onderzoek is het verschaffen van inzicht in de mate waarin werkgevers vijf jaar na invoering van de betreffende Arbowetartikelen hebben voldaan aan de verplichting tot het voeren van een preventief beleid en een beleid voor opvang na incidenten met seksuele intimidatie en agressie en geweld. Tevens is onderzoek gedaan naar de omvang van het vóórkomen van seksuele intimidatie en agressie en geweld en doeltreffendheid van de wet in de praktijk. Ook het fenomeen Pesten is hierbij meegenomen.

Begin 1995 is een nulmeting verricht, die als referentiekader voor onderhavige evaluatie dient. In deze nulmeting zijn werkgevers bevroegd. In het evaluatieonderzoek zijn óók werknemers bevroegd en werden gesprekken gevoerd met deskundigen. Het onderzoek is representatief voor de onderzochte bedrijfstakken waar men veel te maken heeft met dienstverlening aan het publiek (handel, horeca, vervoer, zakelijke dienstverlening, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, overheid en overige dienstverlening). Bij de vergelijking tussen deze wetsevaluatie en de nulmeting moet rekening worden gehouden met het feit dat er zich in de afgelopen jaren ontwikkelingen hebben voorgedaan in wetgeving, zoals de verplichte aansluiting bij een arbodienst, de invoering van de verplichting tot het maken van een risicoinventarisatie en evaluatie (RIE) en de invoering van het instemmingsrecht van de OR. Op deze punten is dus geen vergelijking mogelijk.

De belangrijkste resultaten uit het onderzoek zijn:

- 36% van de werknemers wordt geconfronteerd met agressie en geweld, 10% van de werknemers met seksuele intimidatie, 16% met pesten. Wat betreft de mate waarin werknemers te maken hebben gehad met seksuele intimidatie en agressie en geweld en pesten is een vergelijking met 1995 niet goed mogelijk omdat in de nulmeting geen werknemers zijn bevroegd en pesten niet in het onderzoek was meegenomen. Bezien we de antwoorden van de werkgevers dan blijkt globaal dat het percentage bedrijven dat geen klachten heeft gehad over agressie en geweld ongeveer gelijk is gebleven.
- In de bedrijfstakken gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening en vervoer worden werknemers meer dan gemiddeld geconfronteerd met agressie en geweld. In de bedrijfstakken overheid, handel, horeca en overige dienstverlening blijkt pesten op het werk vaker voor te komen dan in andere onderzochte bedrijfstakken. Wat betreft seksuele intimidatie zijn geen significante verschillen gevonden.
- Met name werknemers in uitvoerende functies met veel publiekscontacten hebben een grotere kans om geconfronteerd te worden met seksuele intimidatie en agressie en geweld. Voornamelijk vrouwen krijgen te maken met seksuele intimidatie: 78% heeft te maken gehad met dubbelzinnige opmerkingen, 54% meldde handtastelijkheden. In 56% van de gevallen is een collega de dader; bij 26% maakt een leidinggevende zich schuldig aan seksuele intimidatie.
- Het ziekteverzuim onder slachtoffers van seksuele intimidatie en agressie en geweld bedraagt respectievelijk zeven en negen procent. Het verzuim onder gepeste werknemers is hoger, namelijk 22%.
- In vergelijking met de resultaten uit 1995 hebben meer werkgevers maatregelen getroffen conform de verplichtingen in de Arbowet. Dit

geldt met name voor grote bedrijven. Zo worden door 20% van de werkgevers maatregelen vastgelegd in een plan van aanpak terwijl dit in 1995 maar bij 9% het geval was, is er bij 15% aandacht in het personeelsblad (9% in 1995) zijn er bij 9% van de werkgevers voorlichtingsbijeenkomsten voor het personeel geweest (5% in 1995), wordt bij 26% van de werkgevers seksuele intimidatie in het werkoverleg besproken (22% in 1995).

- Wat betreft de maatregelen voor opvang en nazorg voor seksuele intimidatie zijn de volgende gegevens te noemen: in 1995 had 24% van de werkgevers een vertrouwenspersoon voor seksuele intimidatie aangesteld. Momenteel geldt dat voor 34% van de werkgevers. In 1995 had 7% van de werkgevers een klachtencommissie. Momenteel heeft 17% een klachtencommissie. In 1995 kon 33% van de werknemers voorvallen in vertrouwen melden. Momenteel geldt dat voor 52% van de werknemers. Vooral grote bedrijven hebben voorzieningen getroffen.
- Melding van incidenten met intimidatie, agressie of pesten blijkt niet vaak te leiden tot veranderingen op het werk of voor het slachtoffer persoonlijk.
- Volgens deskundigen ontbreken goede registratiesystemen en is er sprake van onderrapportage over incidenten met intimidatie, agressie en pesten. Het is mede daarom voor werkgevers moeilijk om de ware omvang van het verzuim te bepalen en om de kosten van mogelijke investeringen af te wegen tegen de kosten van verzuim.

De resultaten van het onderzoek duiden naar mijn mening op een ernstig probleem: ongewenste omgangsvormen als seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten komen nog te veel voor. Tegelijkertijd kan geconstateerd worden dat er door bedrijven meer maatregelen worden genomen en dat de Arboret artikelen inzake seksuele intimidatie en agressie en geweld daartoe bijdragen. Helaas leiden de genomen maatregelen in veel gevallen niet tot het gewenste resultaat. Bovendien neemt een groot aantal werkgevers nog onvoldoende maatregelen en spelen zij te weinig in op signalen over ongewenste omgangsvormen.

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werkgevers, werknemers en arbodiensten extra inspanning zullen moeten leveren ter uitbanning van ongewenste omgangsvormen.

Nieuw voorlichtingsmateriaal zal worden ontwikkeld en breed worden verspreid. Werkgevers, werknemers en arbodiensten zullen hierin worden gewezen op het belang van het instellen van de vertrouwenspersoon en de klachtencommissie. Tevens zal worden gewezen op:

- a) de mogelijke rol en dienstverlening van arbodiensten inzake ongewenste omgangsvormen;
- b) de noodzaak ongewenste omgangsvormen uitdrukkelijk in de RIE en het plan van aanpak mee te nemen;
- c) het belang van melding van incidenten en het instellen van een registratiesysteem als basis voor actieve en snelle interventie.

Er wordt in 2001 een inventarisatie gestart naar goede voorbeelden voor preventie en aanpak van ongewenste omgangsvormen. De resultaten zullen actief worden verspreid en op de SZW-website worden geplaatst.

Gelet op het belang van terugdringing van ongewenste omgangsvormen op de werkplek zal in 2005 wederom een wetsevaluatie worden uitgevoerd.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. F. Hoogervorst

Bijlage is niet elektronisch beschikbaar.