

 #YouToo?

# Seksisme in België

Resultaten van de enquête *#YouToo?*

## Seksuele intimidatie op het werk

## Inhoud

1. Inleiding .....	3
2. Wenselijke omgangsregels en de grenzen van het goed fatsoen .....	4
2.1 Seksuele voorstellen op het werk.....	4
2.2 Iemand die je schouder aanraakt op het werk .....	6
2.3 Iemand die je complimenten geeft over je uiterlijk.....	8
2.4 Persoonlijke vragen krijgen over je relatie- en gezinsleven .....	9
2.5 Iemand die je aanspreekt met 'schatje', 'cherie', enz.....	11
3. Een ongepaste bedrijfscultuur .....	12
4. Ongewenste intimiteiten op het werk.....	13
4.1 Cijfers.....	13
4.2 Getuigenissen .....	14
5. Is dit een thema op het werk?.....	16
6. Conclusie en aanbevelingen .....	17

# 1. Inleiding

In 2020 organiseerde het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een grote enquête naar de opinies en de ervaringen van de Belgen met seksisme. De enquête werd #YouToo? genoemd, naar analogie met #MeToo. 4778 mensen beantwoordden ze minstens gedeeltelijk. 1329 van hen waren geselecteerd via een aselechte steekproef door het Rijksregister.<sup>1</sup>

In dit rapport wordt verkend in welke mate Belgen te maken krijgen met een specifieke vorm van seksisme op het werk, namelijk seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie wordt in Richtlijn 2006/54 van het Europees Parlement als volgt omschreven:

**Definitie:**

Seksuele intimidatie: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd (Artikel 2, 1).<sup>2</sup>

Een eerste belangrijk element om van seksuele intimidatie te spreken is dat het ongewenst moet zijn. Dat legt de klemtoon bij degene ten opzichte van wie het gedrag gesteld wordt, degene die het ondergaat. Het is makkelijk om van 'slachtoffer' te spreken, maar die term is verre van neutraal. Daarom wordt die zo veel mogelijk vermeden in dit rapport. Het criterium ligt in de beleving van wie het ondergaat.

Seksuele intimidatie heeft niet enkel betrekking op fysiek gedrag. Het kan ook gaan om dingen die gezegd worden, of op een non-verbale manier gecommuniceerd. Belangrijk is dat er een seksuele connotatie moet zijn. Dit is het onderscheid met andere vormen van intimidatie.

Een volgend essentieel element uit de definitie is de vermelding "als doel of gevolg". Dat betekent dat de seksuele intimidatie zowel intentioneel kan zijn, als een onbedoelde, onvoorzichtige of onachtzame uitschuiver, of een onaangepast gedrag op langere termijn. Wie het gedrag gesteld heeft, kan zich hier dus niet op beroepen. De intentie van seksuele intimidatie hoeft niet te worden aangetoond. Enkel de impact op degene die het ondergaat, telt.

De aantasting van de waardigheid van de persoon is een volgend element uit de definitie dat omschrijft wat er fundamenteel misgaat bij seksuele intimidatie en ten slotte is er de formulering die verwijst naar het scheppen van een klimaat dat bedreigend is: "wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd". De formulering wordt vaker gebruikt in de wetgeving en verwijst naar situaties van pesterijen. Wie seksuele intimidatie ondergaat, is niet langer veilig op de werkplek, diens welzijn is niet langer gegarandeerd.<sup>3</sup> Diens fysieke en mentale integriteit is geschonden.

---

<sup>1</sup> Meer informatie over de enquête #YouToo? op de website van het Instituut:

<https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/discriminatie/seksisme>. De methodologie wordt in detail besproken in de rapporten 'Theoretisch kader en vragenlijst' en 'Dataverzameling en respons'.

<sup>2</sup> Richtlijn 2006/54 van het Europees Parlement kan online worden geraadpleegd via:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=NL>

<sup>3</sup> 'Diens' is een wat ouderwets bezittelijk voornaamwoord, maar het is volkomen correct Nederlands en genderneutraal: 'van die persoon'. Het is minder omslachtige omslachtige formulering dan 'zijn of haar'.

Naar preventie toe, bevat deze definitie een erg belangrijke aanwijzing: het hele fenomeen van seksuele intimidatie op het werk zou zoveel meer hanteerbaar worden als er een consensus zou bestaan over wat precies gepast gedrag op het werk is. Anno 2021 staan er heel veel gedragsregels onder druk en ter discussie. De jongere generatie pikt dikwijls niet meer, wat de oudere generatie soms als een onvermijdelijk kwaad, of een verloren strijd zag. In de #YouToo?-enquête werd gepolst naar welke gedragingen aanvaardbaar zijn en welke niet. De resultaten daarvan worden in dit rapport gepresenteerd. Verder wordt er een analyse gemaakt van de grappen op het werk, als een graadmeter van een bedrijfscultuur. Vervolgens worden cijfers over ongewenste intimiteiten gepresenteerd en wordt er stil gestaan bij een aantal getuigenissen uit de open vragen. Het rapport wordt afgerond met aanbevelingen.

## 2. Wenselijke omgangsregels en de grenzen van het goed fatsoen

In de enquête werd er onder andere gepeild naar moraal: wat zijn wenselijke omgangsregels en waar liggen de grenzen van het goed fatsoen? Voor een werksituatie gelden vaak specifieke omgangsregels. Voor bijna alle cijfers die hier gepresenteerd worden, is er een significant verschil tussen de antwoorden van vrouwen en mannen. Nochtans betekent dat niet dat vrouwen en mannen het fundamenteel oneens zouden zijn over dit thema. Wel kan er gesteld worden dat gemiddeld genomen, vrouwen de grenzen wat strikter trekken.

De vraag werd expliciet afgebakend tot mensen met wie men enkel op het werk omgaat.

### Vraagstelling:

#### Omgangsregels

De volgende vraag gaat over hoe mensen op het werk met elkaar zouden moeten omgaan volgens jou. Soms worden collega's vrienden. Daar gaat het hier niet over. Het gaat over de mensen met wie je enkel op je werk omgaat. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen collega's en leidinggevenden.

Wat heb jij nodig om je gerespecteerd te voelen op het werk? In welke mate zijn de volgende gedragingen van collega's/leidinggevenden voor jou aanvaardbaar op het werk?

### 2.1 Seksuele voorstellen op het werk

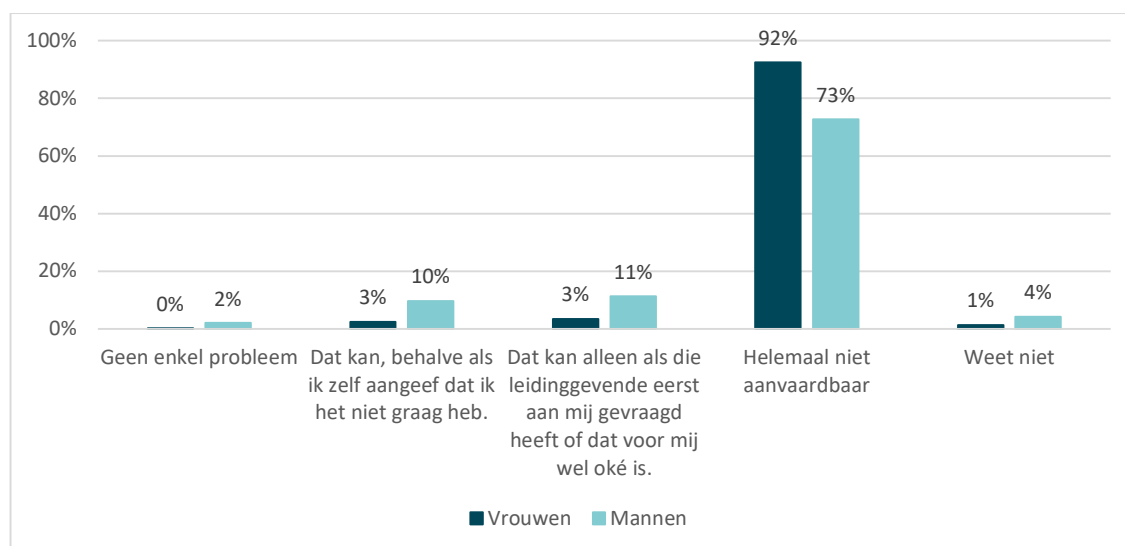
93% van de vrouwen en 73% van de mannen vindt het absoluut onaanvaardbaar dat een leidinggevende hen een seksueel voorstel zou doen. Voor seksuele voorstellen die van collega's zouden komen, dalen die cijfers, maar blijven toch vrij hoog: 82% van de vrouwen vindt dat absoluut onaanvaardbaar en 59% van de mannen. Je kan zonder meer stellen dat een meerderheid vindt dat seksuele voorstellen op het werk echt niet door de beugel kunnen.

De categorie die er helemaal geen probleem mee zou hebben, is behoorlijk klein: 0% van de vrouwen en 2% van de mannen als het gaat om voorstellen van leidinggevenden; en 0% van de vrouwen en 4% van de mannen voor voorstellen die van collega's zouden komen.<sup>4</sup>

De overige respondenten opteerden voor de tussen-antwoorden. Er konden immers gradaties worden aangegeven: 'Dat kan, behalve als ik zelf aangeef dat ik het niet graag heb', en 'Dat kan alleen als die leidinggevende eerst aan mij heeft gevraagd of dat voor mij wel oké is', of gaven aan dat ze het niet wisten.

'Niet weten' is voor de analyse van omgangsregels op het werk een relevante categorie, omdat seksuele intimidatie op het werk te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag. Hoe meer mensen aangeven dat ze eigenlijk niet goed weten waar die grens ligt of zou moeten liggen, hoe meer dit de noodzaak aantoont duidelijkheid te scheppen rond de regels op dit vlak. Omgekeerd betekent weinig mensen die 'weet niet' aanduiden, dat er weinig twijfel bestaat over de grenzen van het goed fatsoen. Seksuele voorstellen van een leidinggevende vallen daar duidelijk buiten.

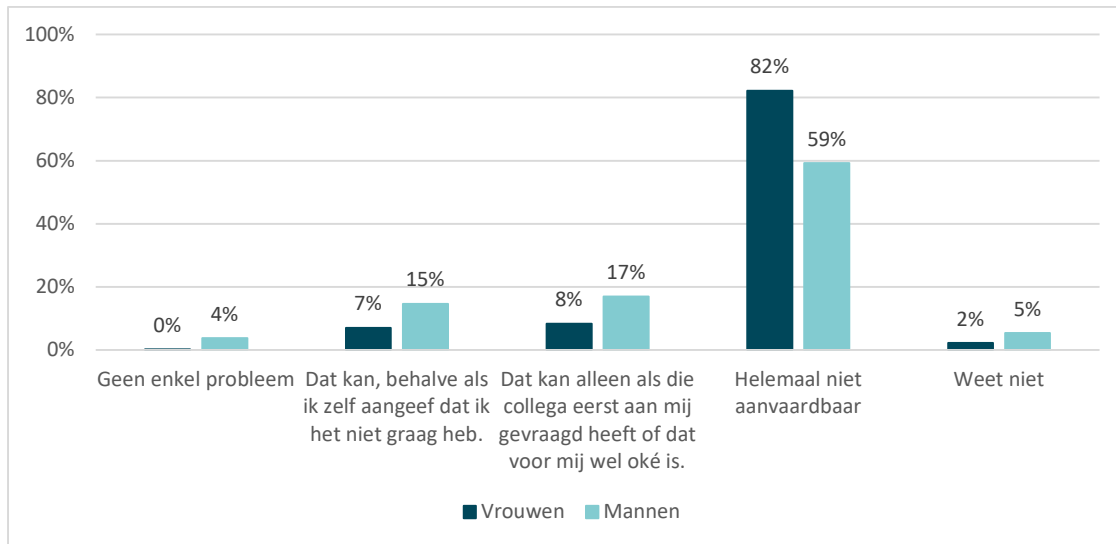
**Grafiek 1: Seksuele voorstellen van een leidinggevende**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

<sup>4</sup> Strikt genomen is er wel een enkele vrouw die 'geen probleem', aanklikt, wat dan neerkomt op 0,2% van de respondenten, afgerond 0%.

Grafiek 2: Seksuele voorstellen van een collega



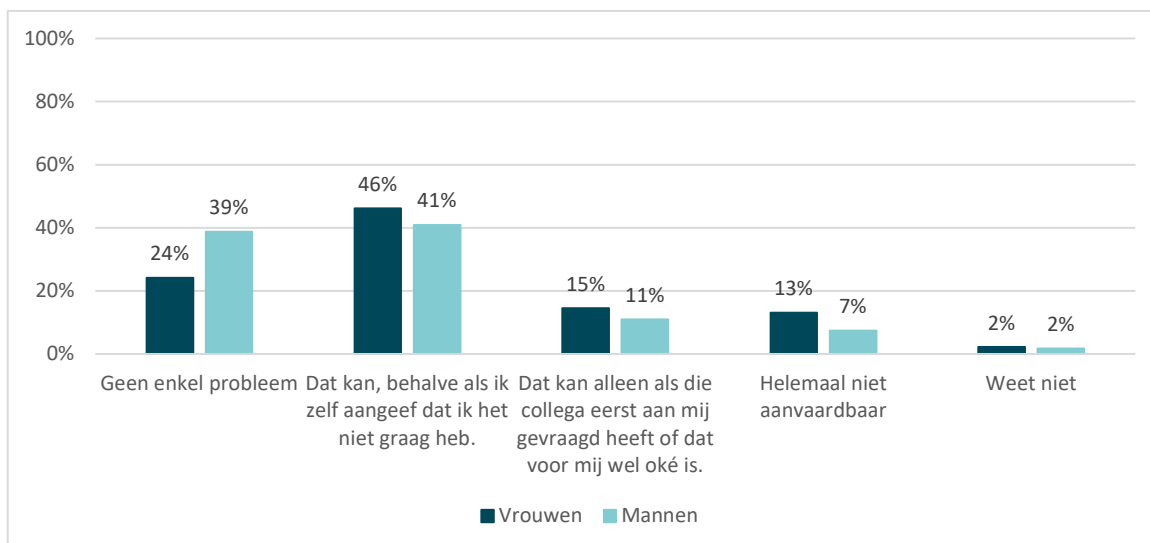
Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

In de grafieken kan de grote consensus over het onaanvaardbaar zijn van seksuele voorstellen op het werk duidelijk worden afgelezen. De antwoordcategorie die het vaakst geselecteerd werd, heet in statistiek de 'modus'. Bovendien zitten er gradaties in de antwoordcategorieën. Wie aangeeft dat het alleen kan als die leidinggevende of collega eerst heeft gevraagd of dat wel oké is, erkent die morele grens op zich eveneens: ervan afwijken vereist immers eerst een expliciete toestemming.

## 2.2 Iemand die je schouder aanraakt op het werk

Een collega die je schouder aanraakt, zit duidelijk op een ander level: 24% van de vrouwen en 39% van de mannen vindt dat geen enkel probleem. 46% van de vrouwen en 41% van de mannen vindt dat dat op zich wel kan, maar dat die persoon moet ophouden als daarom gevraagd wordt. In feite is dit de modus. Een collega aanraken wordt niet zonder meer als een neutraal gedrag beschouwd. Tegelijk is het een stuk minder bedreigend dan seksuele voorstellen, al geeft nog altijd 13% van de vrouwen en 7% van de mannen aan dat het totaal onaanvaardbaar is.

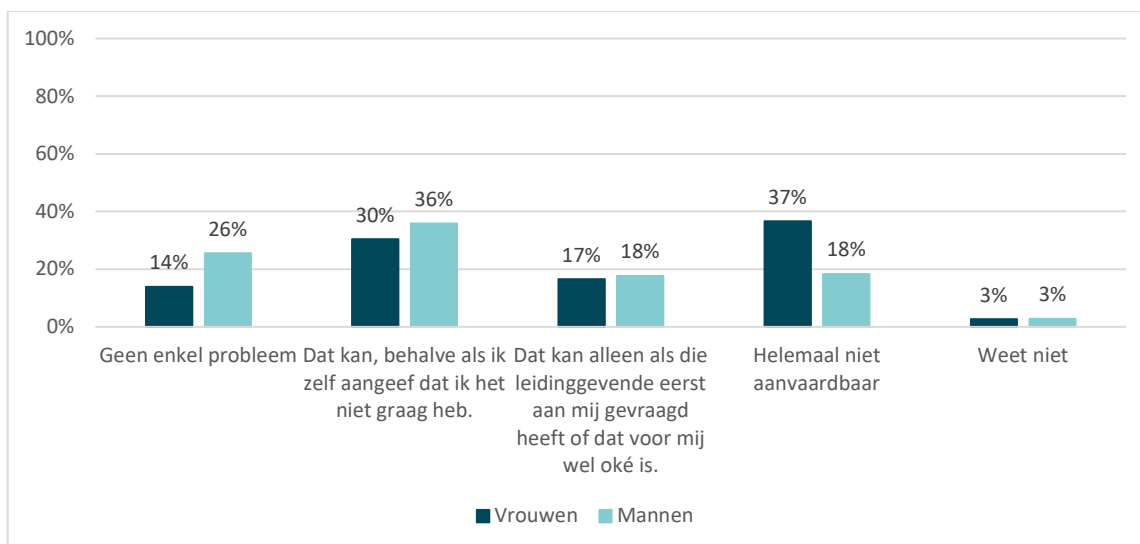
**Grafiek 3: Een collega die je schouder aanraakt**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

Voor leidinggevenden ligt die tolerantie beduidend lager. Daarvan zegt maar 14% van de vrouwen en 26% van de mannen dat dat geen enkel probleem is. In feite zijn de meningen over deze kwestie nogal verdeeld, waarbij mannen voor dit gedrag gemiddeld een stuk toleranter zijn. Een vrij grote groep van respondenten zegt er radicaal neen tegen: 37% van de vrouwen vindt het totaal niet kunnen en 18% van de mannen.

**Grafiek 4: Een leidinggevende die je schouder aanraakt**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

Hoewel de meningen verdeeld zijn, is het duidelijk dat een collega of medewerker aanraken, zelfs op een vrij neutrale plaats, zoals een schouder, niet zonder meer kan. Een meerderheid van de Belgen voelt zich er niet comfortabel bij. Door aan te geven “Dat het kan, behalve als ik zelf aangeef dat ik het niet graag heb”, verwijzen mensen naar het recht om hun eigen grenzen te trekken als het over aanraken gaat. Het verschil met de antwoordcategorie “Dat kan alleen als die leidinggevende/collega eerst aan mij gevraagd heeft of dat voor mij wel oké is” ligt in de verantwoordelijkheid: wie is er

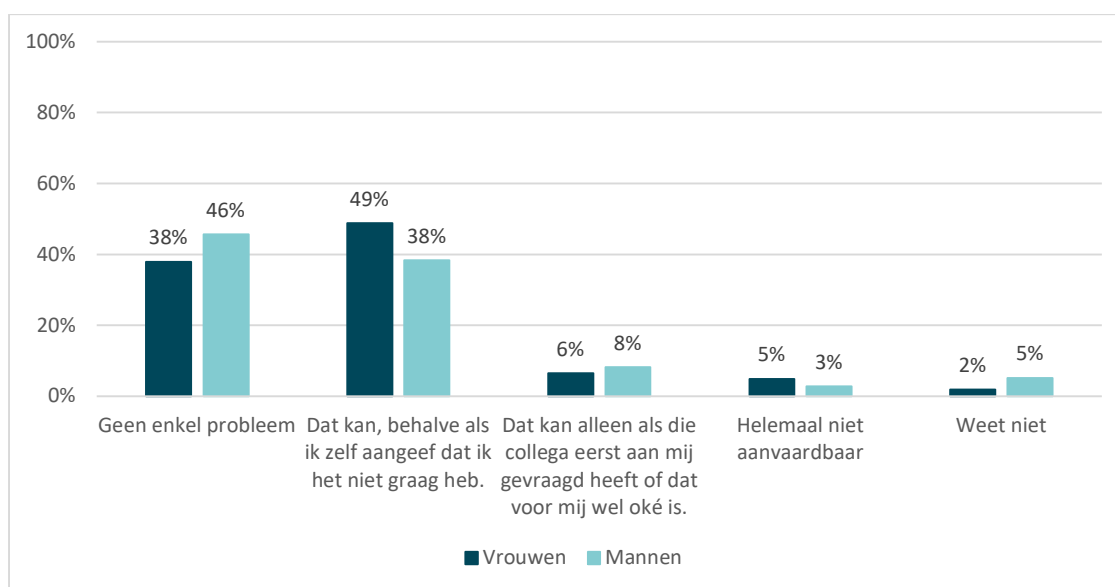
verantwoordelijk voor het aangeven van de grenzen? In zekere zin gaat het om een nuanceverschil, maar in het bepalen van wat precies grensoverschrijdend gedrag is, is dit wel een belangrijk onderscheid. Zelfs wanneer iemand onmiddellijk zou ophouden, als daarom gevraagd wordt, is het immers zo dat voor ongeveer een kwart van de Belgen (23%) er op dat moment al een grens overschreden werd. Voor aanrakingen door een leidinggevenden is dat zelfs voor bijna de helft (46%).

## 2.3 Iemand die je complimenten geeft over je uiterlijk

Iemand die je complimenten geeft over je uiterlijk is opnieuw een voorbeeld van gedrag dat niet als neutraal beschouwd wordt, maar waar de meningen verder over uiteenlopen. Voor de meeste mensen is het min of meer oké als collega's complimentjes maken over je uiterlijk. Van leidinggevenden wordt dat vaker niet aanvaard. Daar vindt 23% van de vrouwen en 13% van de mannen dat dat helemaal niet kan.

Voor complimentjes die gemaakt worden door collega's geeft de helft van de vrouwen aan dat het belangrijk is zelf grenzen te mogen stellen. In vergelijking vinden mannen het vaker geen enkel probleem.

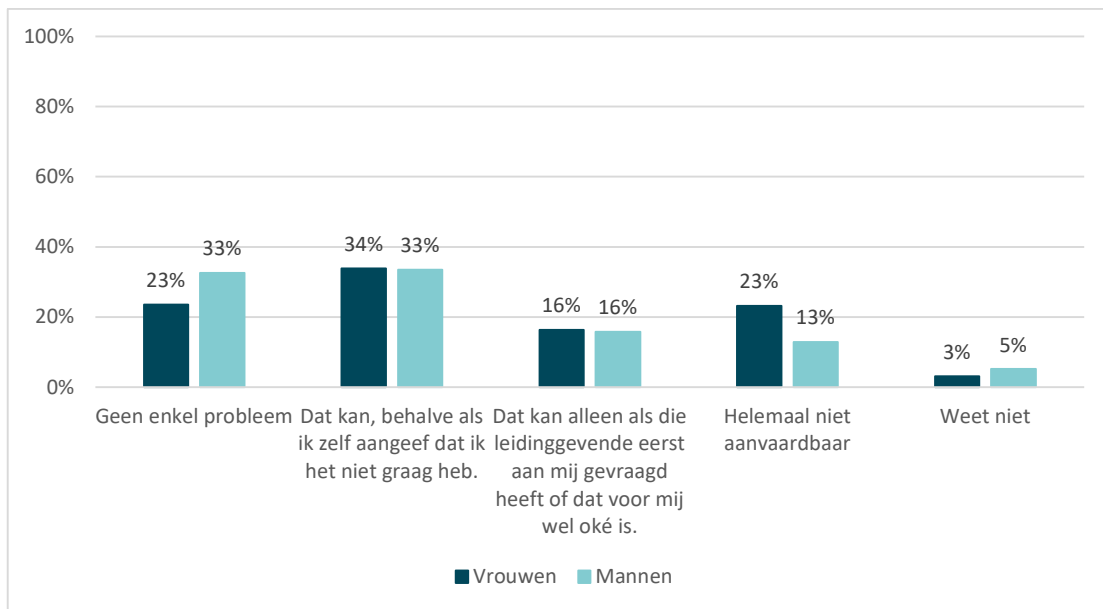
**Grafiek 5: Een collega die je complimenten geeft over je uiterlijk**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020



**Grafiek 6: Een leidinggevende die je complimenten geeft over je uiterlijk**

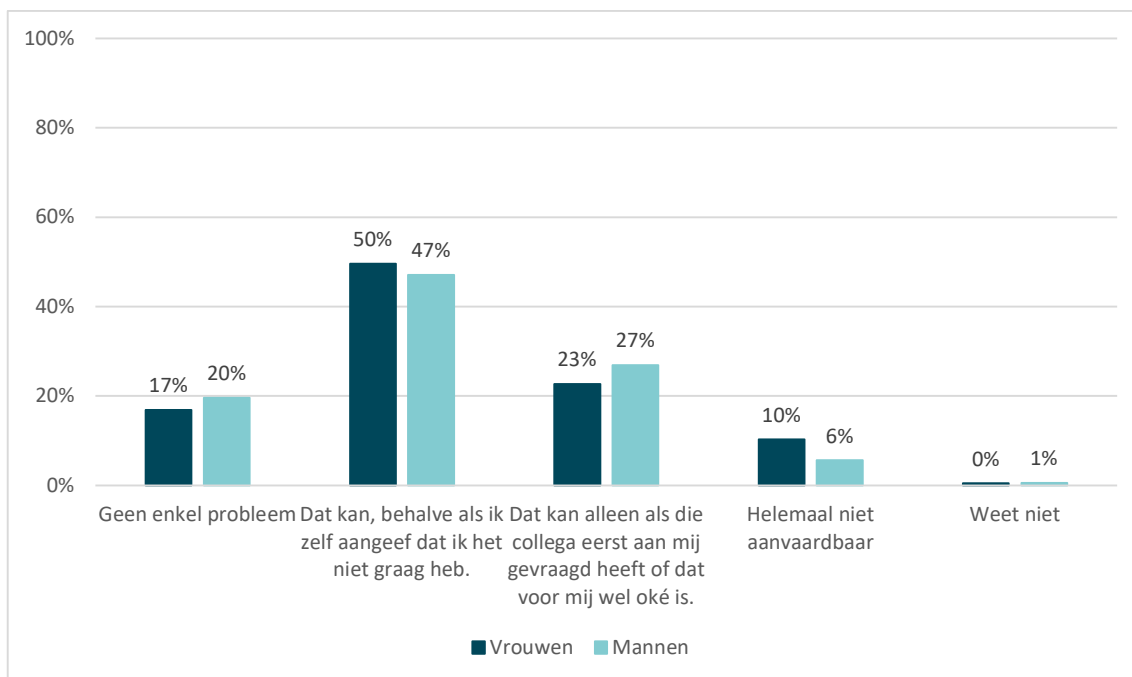


Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

## 2.4 Persoonlijke vragen krijgen over je relatie- en gezinsleven

Persoonlijke vragen over je relatie- en gezinsleven is een tweesnijdend zwaard: voor de ene zal het aanvoelen als een onaangename schending van de privésfeer, voor de ander zou het niet stellen van die vragen aanvoelen als een gebrek aan interesse en erkenning dat men meer is dan werknemer alleen. Opvallend is dat vrouwen en mannen op deze vraag heel gelijkaardig antwoorden. De verschillen zijn niet significant. De meesten vinden dat het wel kan, maar dat men hierin zijn grenzen moet mogen aangeven.

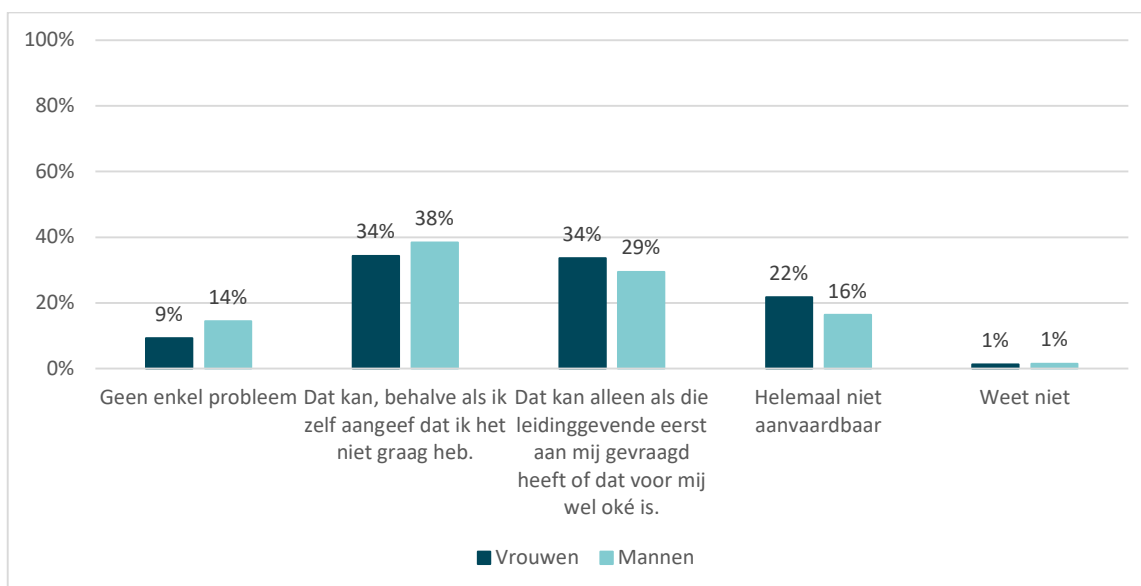
**Grafiek 7: Een collega die je persoonlijke vragen stelt over je relatie- en gezinsleven**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

Voor leidinggevenden ligt de tolerantie opnieuw lager dan voor collega's. Er is een grotere categorie die aangeeft dat het helemaal niet kan, namelijk 22% van de vrouwen en 16% van de mannen.

**Grafiek 8: Een leidinggevende die je persoonlijke vragen stelt over je relatie- en gezinsleven**

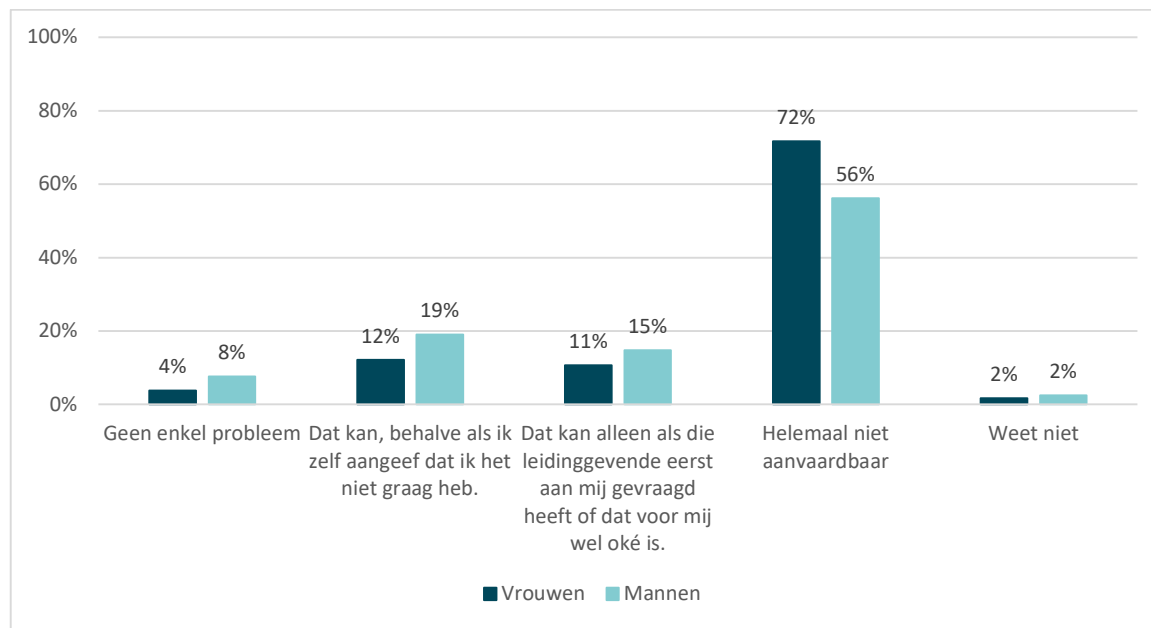


Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

## 2.5 Iemand die je aanspreekt met 'schatje', 'cherie', enz.

Het gebruik van koosnamen wordt dan weer een stuk minder geschikt gevonden voor de werkvloer. Van een leidinggevende wordt het niet gepikt: 72% van de vrouwen en 56% van de mannen zegt er nee tegen. Maar 4% van de vrouwen en 8% van de mannen ziet geen enkel probleem.

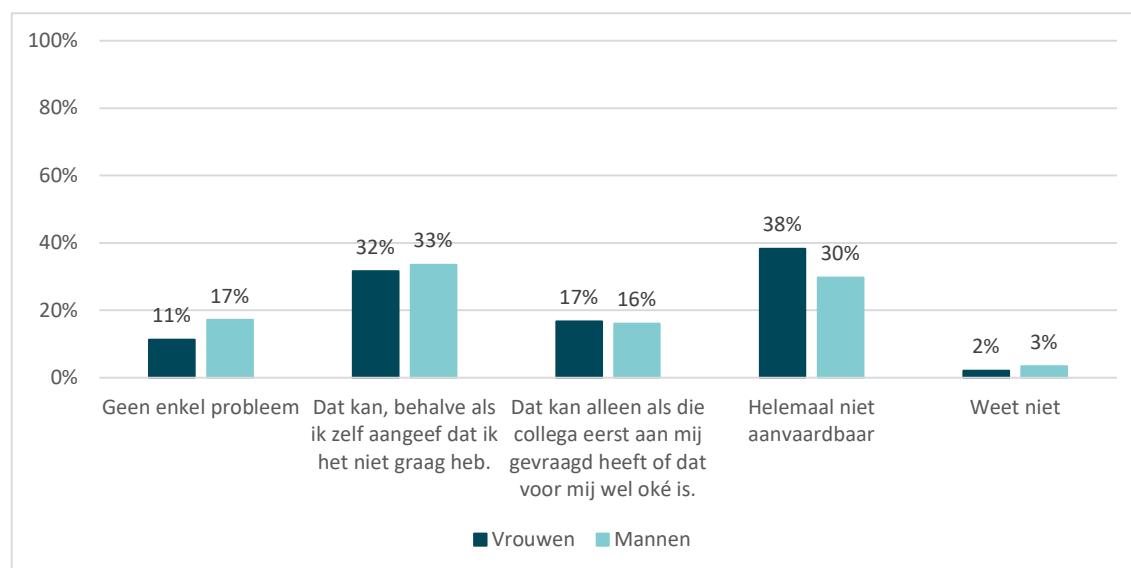
**Grafiek 9: Een leidinggevende die je aanspreekt met koosnamen ('schatje', 'liefje', 'cherie', ...)**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

Collega's mogen net iets meer. Hierover zijn de meningen verdeeld en bovendien niet significant verschillend tussen vrouwen en mannen. Maar ook voor collega's vindt 38% van de vrouwen en 30% van de mannen het totaal onaanvaardbaar dat ze hen zouden aanspreken met een koosnaam.

**Grafiek 10: Een collega die je aanspreekt met koosnamen ('schatje', 'liefje', 'cherie', ...)**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

Verrassend genoeg spelen leeftijd, scholingsgraad en regio geen significante rol in de mening van respondenten over de omgangsregels op het werk.

### 3. Een ongepaste bedrijfscultuur

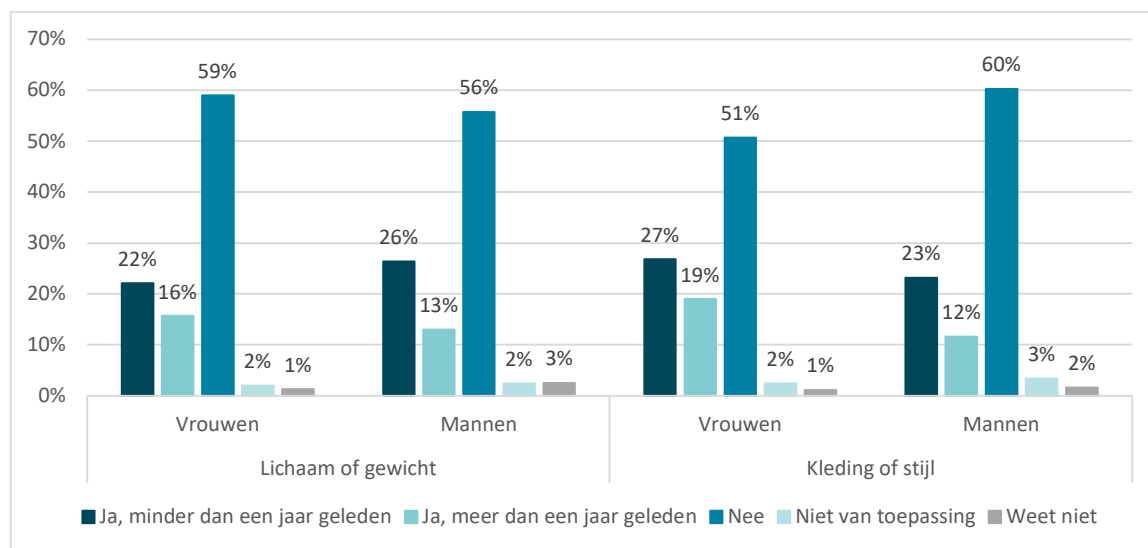
14% van de vrouwen en 12% van de mannen zegt dat de grappen op het werk vaak seksistisch zijn. Zich persoonlijk gekwetst voelen door de grappen op het werk – al dan niet seksistisch – komt jammer genoeg ook vaak voor: 38% van de vrouwen en 28% van de mannen geeft aan zich ooit persoonlijk aangevallen te voelen.

Verder werden er een aantal vragen gesteld rond concrete ervaringen op het werk die onder andere wijzen op een ongepaste bedrijfscultuur. Hoewel de ervaringen gekoppeld kunnen worden aan seksisme, werden ze expliciet ook aan mannen gesteld. Opvallend is dat de ervaringen van vrouwen en mannen hier vaak gelijklopend zijn.

Zo zijn er op veel werkplekken negatieve opmerkingen te horen over vrouwen in het algemeen (48%), en in mindere mate over mannen in het algemeen (33%). Vuile moppen worden vaker aan mannen verteld. Eén op twee mannen en één op drie vrouwen hoorde het afgelopen jaar een aangebrande mop op het werk.

Ongeveer evenveel mannen als vrouwen incasseren ook opmerkingen over hun lichaam, of gewicht. In het afgelopen jaar werd 22% van de vrouwen en 26% van de mannen hiermee geconfronteerd. Deze verschillen zijn statistisch niet significant. Als het gaat over kleding of stijl, rapporteren meer vrouwen dat ze ermee geconfronteerd werden. Bijna de helft van de vrouwen maakte het ooit mee op het werk, tegenover een derde van de mannen.

**Grafiek 11: Opmerkingen krijgen over je lichaam of gewicht, of over je kleding of stijl**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

## 4. Ongewenste intimiteiten op het werk

### 4.1 Cijfers

Voor het effectief meemaken van ongewenste intimiteiten op het werk liggen de cijfers lager. 6% van de vrouwen en 2% van de mannen hebben ooit meegemaakt dat ze op een intieme manier werden aangeraakt door een leidinggevende of klant. Verder heeft 2% van de vrouwen en 2% van de mannen ooit meegemaakt dat er van hen verwacht werd dat ze flirterig omgingen met klanten. 1% van de vrouwen en 1% van de mannen hebben ooit meegemaakt dat er van hen verwacht werd dat ze seksuele betrekkingen hadden met een leidinggevende of klant. Het is opvallend dat er voor deze cijfers geen significante verschillen zijn naar geslacht. Dat mannen ook slachtoffer kunnen worden van ongewenste intimiteiten en grensoverschrijdend gedrag is een taboe dat een rechtstreeks gevolg is van seksistische overtuigingen: binnen de stereotiepe opvattingen zijn mannen immers de jagers, de aanvallers, nooit de prooi.

**Tabel 1: Ongewenste intimiteiten meegemaakt hebben op het werk naar geslacht (n=882)**

	Vrouwen	Mannen
Er werd van je verwacht dat je flirterig omging met klanten	2%	2%
Je werd aangeraakt op een intieme manier door een leidinggevende, of klant	6%	2%
Er werd van je verwacht dat je seksuele betrekkingen had met een leidinggevende of klant	1%	1%

Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

Prevalentiecijfers zijn gebaseerd op de gewogen toevalsteekproef.<sup>5</sup> Wanneer de profielen van mensen die ongewenste intimiteiten op het werk meemaakten, vergeleken worden met wie het niet meemaakte, blijkt er wel een duidelijk significant verband te bestaan naar gender. Voor deze analyse worden de drie hierboven vermelde vormen samengenomen. Vrouwen rapporteren tweemaal vaker ongewenste intimiteiten dan mannen.

**Tabel 2: Ongewenste intimiteiten meegemaakt hebben op het werk, gedurende de laatste 12 maanden, of langer geleden naar geslacht (n=775)**

	Vrouwen	Mannen
Ongewenste intimiteiten meegemaakt de laatste 12 maanden	3%	1%
Ongewenste intimiteiten meegemaakt langer dan een jaar geleden	6%	3%
Geen ongewenste intimiteiten meegemaakt	91%	96%

Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

Ook leeftijd blijkt een belangrijke rol te spelen. Omwille van de vergelijkingsbasis wordt hier enkel naar de laatste twaalf maanden gekeken. De jongste leeftijdscategorie blijkt hier het meest kwetsbaar, zowel voor vrouwen als voor mannen. 10% van de mannen en 7% van de vrouwen jonger dan 25 jaar

<sup>5</sup> Meer informatie hierover in het rapport 'Dataverzameling en respons'.

vermelden minstens één van de drie vormen van ongewenste intimiteiten op het werk voor de laatste 12 maanden voorafgaand aan het invullen van de enquête.

**Tabel 3: Ongewenste intimiteiten meegemaakt hebben op het werk gedurende de laatste 12 maanden naar geslacht en leeftijd (n vrouwen=1420, n mannen=751)<sup>6</sup>**

	Vrouwen	Mannen
16-24 jaar	7%	10%
25-34 jaar	5%	1%
35-44 jaar	3%	3%
45-54 jaar	2%	1%
55-64 jaar	1%	3%
65 of ouder	0%	1%

Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

## 4.2 Getuigenissen

De vragen in de enquête blijven uiteindelijk maar een benadering van het probleem. Enquêtevragen zijn noodzakelijkerwijze kort en enkelvoudig, waardoor er weinig nuance kan worden meegegeven. Een belangrijk element dat onvoldoende vervat zit in deze gesloten vragen is de beleving en de mate van onwenselijkheid. Aansluitend op de erg uitgebreide reeksen vragen over mogelijke onaangename ervaringen op het werk, was er een open vraag met een uitnodiging om uit te wijden.

### Vraagstelling:

Zijn er nog andere zaken gebeurd op het werk die je ervaarde als ongepast, vernederend, stereotyperend, of als een inbreuk op je privacy, je fysieke integriteit of je persoonlijkheid?

Dat leverde 440 antwoorden op, die soms erg beknopt waren – één enkel woord “*verkrachting*” of “*een hand op mijn kont*” – en soms hele verhalen bevatten. Daarin kwamen ontstellende getuigenissen naar boven. 94 opmerkingen hadden betrekking op seksuele intimidatie, wat neerkomt op één op vijf commentaren. In de andere 346 antwoorden ging het over andere vormen van seksisme, andere vormen van intimidatie, racisme, homofobie, leeftijdsdiscriminatie, sociale ongelijkheid, onrechtvaardigheid, pesterijen, ...

In de antwoorden waarin het over seksuele intimidatie ging, kwam zowat het hele spectrum aan mogelijke vormen aan bod. Zo waren er verwijzingen naar ongepast aangesproken worden met kooswoordjes (“*mon lapin*”, “*prinses*”), over aangeraakt worden, tot herleid worden tot je lichaam. Een vrouw vertelt hoe een collega bij het maken van een groepsfoto opmerkte dat die foto zoveel

<sup>6</sup> Om voldoende aantallen in de verschillende categorieën te hebben, werd de volledige dataset hier in deze analyse opgenomen. Het patroon in de gewogen steekproefenquête is volledig gelijklopend.

beter zou worden met haar in haar ondergoed. Iemand vertelt over klanten die je *“uitkleden met hun ogen”*.

Een vrouw van 20 getuigt: *“Mijn bazin raakte voortdurend mijn schouder aan terwijl ze met me sprak. Toen ik haar vroeg om ermee op te houden, werd ze kwaad en bleef me gewoon verder aanraken.”*

*“Ik was de vuilbak op het kantoor van de directeur aan het leegmaken,”* getuigt een onderhoudstechnica van een school, *“en hij maakte een prop papier en kwam die in het borstzakje van mijn schort steken.”*

Het machtsmisbruik neemt soms onverwachte vormen aan, zoals wanneer er *“knuffels in ruil voor een goedkeuring voor vakantie”* gevraagd worden. Soms bestaat er een gewoonte om te zoenen bij het groeten en mag daar niet vanaf geweken worden als men dat liever niet doet.

Vaak gaat het over leidinggevendenden die zich grensoverschrijdend gedragen, maar het kan ook over klanten of externen gaan. Een leerkracht vertelt over een incident met een ouder: *“De vader van een kind vroeg me of ik getrouwd was. Hij werd heel opdringerig en begon mij aan te raken. Een mannelijke collega moest tussenbeide komen om me uit de situatie te redden.”*

Soms liggen de verhoudingen complexer. Een studente moest haar maten opgeven voor een job bij een sportevenement. Hoewel de collega's en de leidinggevendenden zich achteraf correct gedroegen, leek het toch ingecalculiseerd dat de klanten dat niet zouden doen. *“Ik kreeg een baan aangeboden, waarbij ik foto's van mezelf moest sturen, met mijn maten. Dat was om de macho's te plezieren. Ik ben een student, ik heb nog nooit een gewone baan gehad. Maar in mijn ervaring waren de bazen en collega's respectvol, het probleem zat voor mij meer aan de kant van de klanten.”*

Veel getuigenissen gaan over insinuaties, seksuele voorstellen en pogingen om te versieren. Een man beschrijft hoe een vrouwelijke leidinggevende hem zei dat als ze twintig jaar jonger was geweest ze zo met hem in bed zou duiken. Het voorval choqueeerde hem.

Soms neemt de seksuele intimidatie de vorm aan van stalking. Een vrouw vertelt hoe haar baas haar bleef lastigvallen na het werk, haar bleef opbellen, bloemen toesturen en haar dan stond op te wachten bij haar huis.

Dikwijls blijft het ongepast gedrag ook een hele tijd duren. Een vrouw van 36 jaar vertelt hoe de bazen haar kleinerende bijnamen gaven, haar uitscholden, condooms naar haar gooiden en opmerkingen maakten over haar acne en borsten.

Een jonge vrouw getuigt hoe ze op het werk werd weggezet als een sletje, omdat ze al jong een kind had gekregen.

De bedreigende sfeer kan ook indirect gecreëerd worden, doordat er bijvoorbeeld naar porno gekeken wordt op de werkplek, of omdat er naaktfoto's hangen in de kantine. *“Als onderdeel van mijn werk heb ik contact met verschillende klanten. Ik heb ooit een vergadering gehad in een kantoor waar een naaktkalender hing en waar de sfeer soms ongemakkelijk was voor mij.”*

Een meisje van 19 getuigt: *“De jongen met wie ik samenwerkte en mijn leidinggevende keken naast me naar porno en toen ik zei dat niet iedereen van seks houdt, kreeg ik te horen dat ik dat niet meer zou zeggen als ik eenmaal een goede lul had afgezogen. Ik was toen 15.”*

Jongeren lijken heel vaak het mikpunt van seksuele intimidatie. *“Een man die op dezelfde plek werkte als ik, bood me een 'massage' aan en toen ik weigerde, trok hij mijn T-shirt omhoog. Je moet weten dat*

*ik er 17 was en hij in de veertig.*” Een ander meisje vertelde, hoe een oudere collega het zo geregeld had dat ze voor een werkbezoek maar mee kon als ze op zijn schoot zou zitten.

Obscene gebaren worden ook regelmatig vermeld. Iemand vertelt: *“Duidelijke voorstellen voor seks. Mannen die zichzelf voor me aanraken en zeggen: ‘Ik heb gedroomd dat ik je de hele nacht geneukt heb.’”*

De seksuele intimidatie wordt soms met fysiek geweld gecombineerd. Een vrouw vertelt hoe ze getuige was van de aanranding van een collega: *“Tijdens een buitenlandse missie was het de gewoonte om kamers te delen en gemengd te slapen. Een collega kwam me vertellen dat een leidinggevende haar ‘uitkleedde met de ogen’ als ze ‘s avonds in pyjama (alles verhullend) rondliep. Hij gaf zijn privékamer op om met haar alleen op een slaapzaal te belanden, waar hij haar met haar polsen tegen de muur vasthield en haar tongzoende tegen haar wil. Hij bleef beweren dat ze hem graag mocht, maar zij kwam uit angst bij mij op de kamer schuilen en ruilde later van logeeradres.”*

Mensen getuigen ook hoe ze onder druk werden gezet voor seksuele handelingen. Een homoseksuele man van 54 vertelt: *“Ik moest de lengte van mijn penis in erectie opgeven. Daar bestond een truc voor met een papier en ik moest zeggen of ik graag anale seks had en of ik kreunde tijdens de seks en meer van die zaken, echt walgelijk.”*

Niet ingaan op de seksuele voorstellen, blijft niet altijd zonder gevolg. Een vrouw vertelt: *“Mijn baas maakte avances en toen ik dat niet wilde, stelde hij me in een slecht daglicht bij mijn collega’s. Gelukkig maakte één van mijn collega’s me hierop attent. Ik ben dit dan gaan melden bij de grote baas.”*

Mensen die seksuele intimidatie meemaken, weten niet altijd hoe ze hierop moeten reageren. Vaak gebeurt er in feite niets. Wanneer er toch naar de directie wordt gestapt, gebeurt het dat mensen gehoord worden en dat hun probleem ernstig wordt genomen. Een enkele keer wordt het ontslag vermeld van degene die zich naar meerdere vrouwelijke collega’s toe misdragen had. Meestal lijkt het echter omgekeerd uit te pakken. *“Het heeft zich helemaal tegen mij gekeerd”,* vermeldt een vrouw. Anderen kregen te horen dat ze zich niet moet aanstellen, dat dat allemaal *“in hun hoofd zit”*. Je eigen grenzen willen doen respecteren wordt dan afgedaan als emotioneel, flauw en asociaal.

*“Een klant greep me in mijn kruis en ik maakte me er boos over. Mijn baas lachte en zei dat het maar een grap was en vroeg me niet zo emotioneel te zijn”,* getuigt een vrouw van 26.

Een heteroseksuele vrouw van 37 vertelt hoe een vrouwelijke collega de gewoonte had om een hand op haar achterwerk te leggen bij het groeten. *“Ik ging ermee naar de directie, maar die zei dat ik me druk maakte om niets.”*

Soms gaat het zelfs zover dat het slachtoffer zelf ontslagen wordt: *“19 jaar geleden werd ik zwaar onder druk gezet door mijn directe chef om een relatie te beginnen. Toen ik dit aankartte bij de directie, werd ik ontslagen. Nochtans waren er ook al anderen het slachtoffer van deze man geworden. Die hebben er daardoor nooit iets over durven zeggen. Kort daarna vond ik ander werk, ik werk daar nog steeds en voel me veel gelukkiger in mijn huidige job.”*

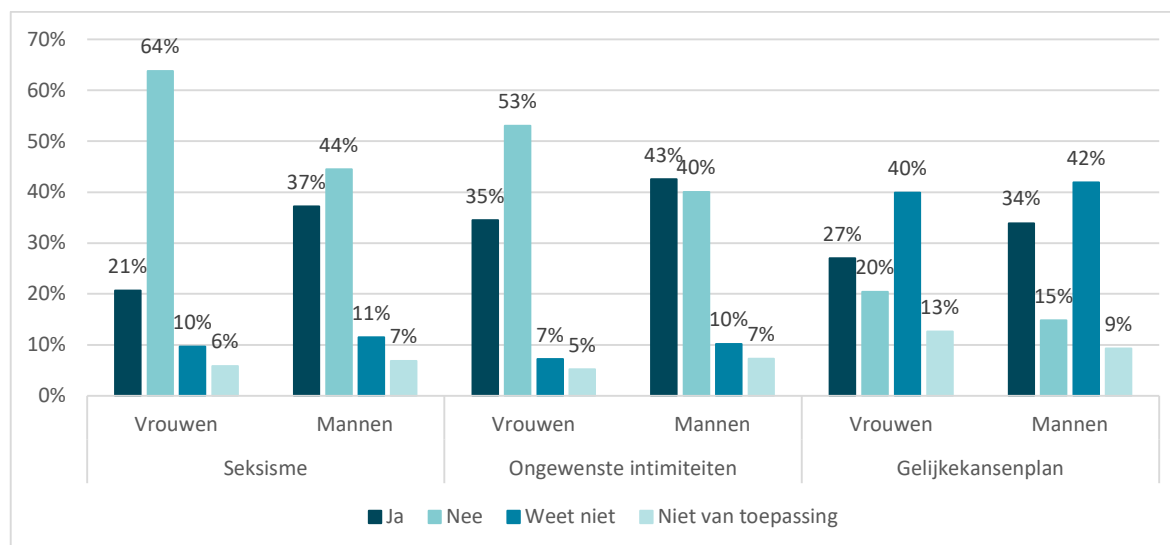
## 5. Is dit een thema op het werk?

Werkgevers moeten hun werknemers beschermen tegen de psychosociale risico’s op het werk. Ongewenste intimiteiten vallen daaronder. In de vragenlijst werd gevraagd of seksisme en ongewenste intimiteiten ooit ter sprake waren gekomen op het werk, in vergaderingen, dienstmededelingen of in



de communicatie van de directie. Mannen rapporteren significant vaker dan vrouwen dat dit onderwerp wel degelijk ter sprake komt in het beleid van de onderneming. Dat verschil kan niet onmiddellijk geduid worden, maar het is duidelijk dat er op heel wat werkplekken niet gecommuniceerd wordt over seksisme of ongewenste intimiteiten. Mensen weten verder regelmatig niet of er een gelijkkansenplan is op het werk. Een gelijkkansenplan is een nuttig instrument om een engagement rond gendergelijkheid expliciet te maken.

**Grafiek 12: Komen seksisme, of ongewenste intimiteiten ter sprake in de bedrijfscommunicatie? Is er een gelijkkansenplan?**



Bron: IGVM, enquête #YouToo? 2020

## 6. Conclusie en aanbevelingen

Seksuele intimidatie op het werk is een thema dat regelmatig terug onder de aandacht komt. De Belgische wetgeving is erop gericht aanspreekpunten te creëren voor mogelijke slachtoffers. Wie seksuele intimidatie meemaakt op het werk, kan hiervoor in principe terecht bij de hiërarchisch meerdere (als die niet het probleem is), bij de vertrouwenspersoon en bij de interne en de externe preventie-adviseur. Dat zijn verschillende parallelle kanalen. In de antwoorden op de open vraag aan het einde van het thema werk zijn er verschillende respondenten die hiernaar verwijzen. Een open beleid en een duidelijke bedrijfscommunicatie maakt een groot verschil. Een vrouw van 72 jaar merkt op dat er in de loop van haar carrière heel erg veel is veranderd op dit vlak.

Het bestaan van kanalen garandeert echter nog niet dat ze ook altijd effectief functioneren, zoals blijkt uit de getuigenissen over niet gehoord of niet ernstig genomen worden. In een advies van 2018 wijst het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen erop dat de genderdimensie onvoldoende erkend wordt in het beleid rond seksuele intimidatie op het werk. Seksuele intimidatie moet erkend worden als een vorm van discriminatie op grond van geslacht.<sup>7</sup> Slachtoffers (M/V/X) moeten

<sup>7</sup> 'De wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat betreft (seksuele) intimidatie op de werkvloer'. Dit advies kan gedownload worden via:

voldoende ondersteund en omkaderd worden. In een recent advies bepleit het Instituut dat België zo snel mogelijk het Verdrag nr. 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de uitbanning van geweld en intimidatie op het werk moet bekrachtigen, zodat het opnieuw een voortrekkersrol kan opnemen in de strijd om meer gendergelijkheid.<sup>8</sup>

Aanspreekpunten creëren is voor een stuk de verantwoordelijkheid leggen bij degene die de seksuele intimidatie meemaakt. Het uitgangspunt is dat wanneer je welzijn op het werk is aangetast, je hiervoor bij iemand terecht kunt. Dat is belangrijk, maar niet voldoende. Er is geen garantie dat het probleem ook wordt opgelost. Bovendien bestaat intimidatie voor een deel juist hierin dat mensen uit hun kracht en waardigheid gehaald worden. Zelf initiatief nemen is dan dikwijls moeilijk. In die zin is er een proactief beleid nodig. Het is aangewezen hierbij specifiek aandacht te hebben voor jongeren en mensen in contactberoepen. Zeker jonge mensen met een eerste werkervaring lijken makkelijker uitgekozen te worden als doelwit en lijken minder gewapend om ertegenin te gaan. Het lijkt aangewezen om hen effectief aan te spreken over dit thema, hen te vragen naar mogelijke negatieve ervaringen en te wijzen op hun rechten. Voor jongeren die stagelopen, zou er in het onderwijs zelf aandacht moeten zijn voor seksuele intimidatie in werkcontext.

Verder is er ook meer preventie nodig. In de psychosociale risicoanalyses zou een genderperspectief moeten worden opgenomen. Er moet ook meer gesensibiliseerd worden. Het is belangrijk hierrond een goede organisatiecultuur te ontwikkelen, waardoor werkrelaties aangenaam blijven. Er is een mentaliteitswijziging nodig om tot zo'n nieuwe gedeelde cultuur te komen rond intermenselijke relaties op het werk. Het is essentieel dat die cultuur uitgaat van gendergelijkheid. Respect voor iedereen in alle diversiteit moet erin centraal staan.

Er is ook een duidelijkheid nodig rond de grenzen van het goed fatsoen op het werk. Die grenzen moeten zowel verankerd worden in de hoofden van de mensen, als in de praktijk.

Tot een gedeelde gedragscode komen lijkt geen evidente opgave. De grenzen van wat kan en niet kan, liggen immers niet voor iedereen hetzelfde. Het is moeilijk om een algemene lijn te trekken tussen wat bedreigend is, wat aanstootgevend, enigszins storend en wat geen enkel probleem. Nochtans zijn er een aantal principes die in elke context hun nut bewijzen. Het specifieke aan een werkcontext is dat mensen niet echt aan elkaar kunnen ontsnappen. De meeste mensen zijn voor hun inkomen afhankelijk van hun werk. Bovendien bestaan er machtsrelaties. Daarom zijn de regels voor leidinggevendenden in principe strikter dan voor collega's onder elkaar.

Gedagsregels die zonder meer aanbevolen kunnen worden zijn de volgende:

1. Uitingen van seksualiteit, lichamelijkeheid, flirtgedrag en alles wat raakt aan het relatieleven van mensen, is niet neutraal op het werk. Het is belangrijk om hier rekening mee te houden.

---

[https://igvm-iefh.belgium.be/nl/adviezen/de\\_wijziging\\_van\\_de\\_wet\\_van\\_10\\_mei\\_2007\\_ter\\_bestrijding\\_van\\_discriminatie\\_tussen\\_vrouwen\\_en](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/adviezen/de_wijziging_van_de_wet_van_10_mei_2007_ter_bestrijding_van_discriminatie_tussen_vrouwen_en)

<sup>8</sup> 'De tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag nr. 190 over de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk'. Dit advies kan gedownload worden via:

[https://igvm-iefh.belgium.be/nl/adviezen/de\\_tenuitvoerlegging\\_van\\_het\\_iao\\_verdrag\\_nr\\_190\\_over\\_de\\_uitbanning\\_van\\_ge\\_weld\\_en](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/adviezen/de_tenuitvoerlegging_van_het_iao_verdrag_nr_190_over_de_uitbanning_van_ge_weld_en)

Er gaan altijd mensen zijn die er zich niet comfortabel bij voelen. Daarom is het altijd aangewezen alert te zijn.

2. Wanneer iemand hier grenzen in trekt en aangeeft dat een bepaald gedrag als grensoverschrijdend wordt ervaren, moeten die grenzen worden gerespecteerd. Oók als er eerder wel toestemming werd gegeven, of werd ingestemd met een bepaald gedrag.
3. Iedereen is verantwoordelijk voor het respecteren van de grenzen van de anderen.
4. Als het fout loopt, ligt de verantwoordelijkheid bij degene die de grenzen overschrijdt.
5. De juiste houding is om steeds bij de andere af te toetsen of het goed is bij om het even welke uiting van seksualiteit, het aanraken van mensen, flirten en vragen stellen naar hun relatieleven. Dat is het principe van het toestemming vragen. Dat kan geforceerd lijken, maar hoeft dat niet te zijn. In feite gaat het om vragen of het voor de ander wel in orde is.<sup>9</sup> Bij twijfel of onduidelijkheid, is het aangewezen om het zekere voor het onzekere te nemen en te stoppen.
6. Jonge en nieuwe collega's moeten voldoende ruimte krijgen om de eigen grenzen aan te geven.
7. Deze regels gelden onafhankelijk van gender, seksuele oriëntatie en culturele achtergrond van de betrokkenen.

Leidinggevenden bevinden zich in een machtsverhouding ten opzichte van hun medewerkers. Dat maakt het voor de medewerkers dikwijls moeilijker om aanrakingen, complimenten, bijnamen enzoverder te benoemen als ongewenst of ongepast. Leidinggevenden moeten zich hiervan bewust zijn. Ze dragen dus een grotere verantwoordelijkheid. Met de bovenstaande principes kan heel wat bedoelde of onbedoelde seksuele intimidatie op het werk vermeden worden. Niettemin is het aangewezen dat leidinggevenden zichzelf striktere regels opleggen.

Voor leidinggevenden:

1. Op het werk zijn seksuele voorstellen van een leidinggevende nooit acceptabel.
2. Ongevraagde seksuele verbale of non-verbale uitingen op het werk zijn nooit acceptabel.
3. Een medewerker aanspreken met koosnamen, zoals schatje, liefje, chouchou, is niet professioneel en in feite nooit acceptabel.
4. Een medewerker aanraken is nooit neutraal. Je moet altijd eerst toestemming vragen.
5. Een medewerker complimenten maken over diens uiterlijk is nooit neutraal. Je moet altijd eerst toestemming vragen.

Meer informatie over de enquête #YouToo? kan worden gedownload via:

<https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/discriminatie/seksisme>

---

<sup>9</sup> Sensoa, Zij-kant en VZW Zijn voerden hierrond de campagne *Is 't oké?* Meer info: <https://www.sensoa.be/actueel/sensibiliseringscampagne-t-oke-niet-zeker-check-het-wil-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag>

---

## Colofon

Uitgever:

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

T 02 233 44 00

[gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be)

[igvm-iefh.belgium.be](http://igvm-iefh.belgium.be)

Dataverzameling:

M.A.S., Market Analysis & Synthesis

Brusselsesteenweg 46a

3000 Leuven

Verantwoordelijke uitgever:

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Auteur:

Hildegard Van Hove

Depotnummer :

D/2021/10.043/34

Cette publication est également disponible en français.