

**Ongewenst gedrag**

Defensie onderzoek 3

Documentnummer GW-10-167



## **Colofon**

Bedrijfsgroep Defensie Personele Diensten  
Gedragswetenschappen

Van der Burchlaan 31  
Postbus 90701  
2509 LS Den Haag

<b>1</b>	<b>Achtergrond en opzet van het onderzoek .....</b>	<b>5</b>
1.1	Inleiding .....	5
1.2	Herhaald onderzoek: de meting van 2008.....	5
1.3	Maatregelen tegen ongewenst gedrag .....	6
1.4	Doel van het onderzoek .....	7
1.5	Definities van ongewenst gedrag .....	7
1.6	Onderzoeksopzet .....	8
1.7	Opbouw van het rapport .....	9
<b>2</b>	<b>Ongewenst gedrag .....</b>	<b>11</b>
2.1	Incidentie ongewenst gedrag 2010 .....	11
	^ er is een verschil in vergelijking met mannen, $p < 0,01$ .....	16
2.2	Discriminatie .....	16
2.3	Vergelijking met andere beroepsgroepen .....	17
2.4	Risicogroepen .....	18
2.5	Plegers .....	18
2.6	Ongewenst gedrag per onderdeel. ....	20
<b>3</b>	<b>Reacties op ongewenst gedrag .....</b>	<b>23</b>
3.1	Vertrouwenspersoon.....	23
3.2	Stappen ondernomen .....	23
3.3	Effect ondernomen stappen .....	26
3.4	De rol van de leidinggevende.....	30
<b>4</b>	<b>Werkbeleving .....</b>	<b>33</b>
4.1	Perceptie van de organisatiecultuur .....	33
4.2	Perceptie Werkdruk .....	34
4.3	Sociale steun.....	34
4.4	Ziekteverzuim, gezondheid en vertrek intentie .....	35
<b>5.</b>	<b>SAMENVATTING EN CONCLUSIES .....</b>	<b>37</b>
	<b>Bijlagen</b>	

## 1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

### 1.1 Inleiding

In 2006 is naar aanleiding van de melding van enkele incidenten op het gebied van ongewenst gedrag de Commissie Onderzoek Ongewenst Gedrag binnen de Krijgsmacht (de Commissie Staal) ingesteld. In opdracht van genoemde commissie heeft de Rutgers Nissogroep (RNG) in datzelfde jaar onderzoek gedaan naar de prevalentie van ongewenst gedrag binnen de vier krijgsmachtonderdelen en de bestuursstaf onderzocht (hierna te noemen: het hoofdonderzoek). De belangrijkste conclusies van het hoofdonderzoek waren dat ongewenst gedrag bij de Krijgsmacht vaker voorkomt dan bij andere Nederlandse organisaties, en ongeveer evenveel als bij de Nederlandse politie (anno 2000) en het Amerikaanse en Britse leger. Ongewenst gedrag werd binnen de Krijgsmacht onvoldoende gesignaleerd en leidinggevendenden reageerden over het algemeen niet goed op incidenten. Ook de opvang van slachtoffers was niet goed geregeld.

Om een gezonde en beschermende werksfeer te bevorderen en te waarborgen binnen de Krijgsmacht formuleerde de Commissie Staal een viertal aanbevelingen:

1. Gedragsnormen binnen de Krijgsmacht moeten expliciet worden geformuleerd, gecommuniceerd, toegepast en gehandhaafd (korte termijn);
2. De verantwoordelijkheid en de zorg voor integriteit liggen primair in de lijn, bij leidinggevendenden op alle niveaus (korte termijn);
3. De organisatie van integriteitszorg dient te worden omgevormd tot een georganiseerd vangnet van onafhankelijke professionals (korte termijn);
4. Management en organisatie moeten zodanig worden aangepast dat ze een veilige en beschermde werksfeer bevorderen (middellange termijn).

### 1.2 Herhaald onderzoek: de meting van 2008

Gedurende een periode van vier jaar vindt periodiek onderzoek plaats naar de prevalentie van verschillende vormen van ongewenst gedrag. In de periodieke metingen worden alle defensieonderdelen onderzocht. In 2007 is de eerste meting uitgevoerd, waarbij de gedragscode is geëvalueerd. In 2008 heeft de RNG voor de tweede maal onderzoek gedaan naar de prevalentie van ongewenst gedrag binnen de Defensieorganisatie. Dit keer waren alle defensieonderdelen in het onderzoek betrokken.

In de rapportage van 2008 zijn als belangrijkste conclusies opgenomen.

- *Bij zowel mannen als vrouwen is in 2008 ongewenst gedrag (pesten en ongewenst seksueel gedrag) niet significant afgenomen vergeleken met 2006.*
- *Bij vrouwen lijkt echter wel sprake van een dalende trend als het gaat om ongewenst seksueel gedrag. Vooral geldt dat voor seksuele dwang, die is afgenomen van 4% naar 1%. Daar komt bij dat het percentage mannen en vrouwen dat ongewenst seksueel gedrag heeft meegemaakt zonder daar last van te hebben gehad, wel significant is afgenomen.*
- *Verder bleek dat pesten voor een deel werd bepaald door het moeten uitvoeren van werkzaamheden die ver onder de werkelijke capaciteiten liggen; in een organisatie als de krijgsmacht is dat echter soms onvermijdelijk en kan dat dus niet altijd als pesten worden aangemerkt. Dit was overigens in 2006 ook het geval, maar het relateert wel enigszins de cijfers ten aanzien van pesten. Desondanks komt ongewenst gedrag bij*

*defensie in 2008 nog altijd vaker voor dan bij andere Nederlandse organisaties.*

- Wat betreft ongewenst seksueel gedrag en pesten verschillen de defensieonderdelen niet significant van elkaar. Net als in 2006 krijgen mannen en vrouwen in 2008 even vaak te maken met pesten, en zijn vooral jonge vrouwen, die kort in dienst zijn, het doelwit van ongewenst seksueel gedrag.*
- Het percentage mannen en vrouwen dat stappen onderneemt naar aanleiding van een ongewenst incident was ten opzichte van 2006 niet veranderd. Die stappen worden vaker gezet in de eigen omgeving dan richting integriteitszorg. Op zich is dat niet opmerkelijk, omdat men problemen soms zelf wil en kan oplossen. Daar komt bij dat leidinggevend in dit onderzoek niet bij de integriteitszorg zijn gerekend, terwijl ze daar wel onder vallen. Anderzijds weet in 2008 één op de vier medewerkers niet wie zijn of haar vertrouwenspersoon is.*
- Van de mannen die stappen hebben ondernomen zijn er anno 2008 meer tevreden over de afhandeling van het incident dan in 2006, terwijl de tevredenheid over de opvang is gedaald. Bij vrouwen is de tevredenheid over opvang en afhandeling van het incident hetzelfde gebleven. Overigens is drie op de tien mannen en vrouwen ontevreden over de afhandeling van het incident.*
- Tenslotte nemen mannen in 2008 de organisatiecultuur positiever waar dan in 2006, terwijl de vrouwen er niet anders tegenaan kijken. De organisatiecultuur lijkt dus in de perceptie van de mannen verbeterd. Aangezien vrouwen nog altijd de grootste risicogroep vormen, zeker als het om ongewenst seksueel gedrag gaat, is de perceptie van de vrouwen uitermate relevant.*

In het vervolg van dit rapport zal bij verwijzing naar 2008 sprake zijn van 'de meting van 2008'.

### **1.3 Maatregelen tegen ongewenst gedrag**

Naar aanleiding van het rapport van de Commissie Staal is een plan van aanpak geformuleerd, gericht op het bevorderen van gewenst gedrag. Op basis van dat plan is een groot aantal maatregelen genomen. Zo is als eerste een eenduidige, defensiebrede gedragscode geformuleerd, die appelleert aan de professionaliteit van de defensiemedewerkers en daarnaast bescherming biedt aan kwetsbare groepen (vrouwen, allochtonen, jongeren).

Ten tweede is een begeleidingssystematiek voor alle leidinggevend ontwikkeld, waarbij sociaal leiderschap veel aandacht krijgt. De sociale aspecten van leiderschap worden als competentie meegenomen bij werving, selectie en het systeem van functioneringsgesprekken en beoordelingen. Daarnaast worden de sociale aspecten van leiderschap en de gedragscode in alle defensieopleidingen opgenomen. Het derde aandachtsveld betreft het verbeteren van werk- en leefomstandigheden van het defensiepersoneel. In dat kader zijn onder meer voorzieningen gecreëerd voor een betere vrijetijdsbesteding, is het aanbod van sportmogelijkheden vergroot en zijn diverse infrastructurele verbeteringen uitgevoerd.

Tenslotte is begin 2010 de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) formeel opgericht. De COID beoogt een expertisecentrum te zijn, gericht op de ondersteuning van leidinggevend en medewerkers op het gebied van integriteit.

De COID biedt diensten en producten aan zowel preventief als achteraf maatregelen te nemen en de integriteit binnen de organisatie te vergroten. Inmiddels is een verbeterd meldingsformulier en rapportage-systeem voor aan ongewenst gedrag gerelateerde incidenten ontwikkeld.

#### **1.4 Doel van het onderzoek**

Het doel van deze derde meting is na te gaan in hoeverre vier jaar na het hoofdonderzoek en twee jaar na de tweede meting ongewenst gedrag is afgenomen. Een afname kan betekenen dat het beleid gericht op het voorkomen van ongewenste omgangsvormen effectief is. Centrale onderzoeksvragen van deze derde meting zijn:

- Hoeveel mannen en vrouwen hebben te maken met ongewenst gedrag zoals ongewenst seksueel gedrag, pesten en discriminatie? Zijn ongewenste omgangsvormen afgenomen in vergelijking met 2006 en 2008? Hoeveel mannen vrouwen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt hebben daar last van gehad? Komen ongewenste omgangsvormen bij Defensie vaker voor dan bij andere Nederlandse organisaties?
- Wat zijn de kenmerken van degenen die doelwit van ongewenst gedrag zijn? Wat zijn de kenmerken van de plegers? In welke situaties komt ongewenst gedrag meer of minder voor?
- Hoeveel medewerkers weten wie hun vertrouwenspersoon is? Welke stappen onderneemt men wanneer men met ongewenste omgangsvormen wordt geconfronteerd? Wat is het effect van de ondernomen stappen? Hoe worden slachtoffers opgevangen en wat is de rol van de leidinggevenden? Is dit veranderd ten opzichte van voorgaande metingen?
- Hoe zien de medewerkers van Defensie de organisatiecultuur? Hoe beleven mannen en vrouwen bij Defensie hun werk? Hoeveel werkdruk en sociale steun ervaren zij? Is dit veranderd ten opzichte van vorige metingen?
- Is het ziekteverzuim sinds 2008 afgenomen? Is de gezondheid van medewerkers verbeterd? Hoeveel medewerkers overwegen om weg te gaan bij Defensie? Is dit afgenomen sinds 2008?

#### **1.5 Definities van ongewenst gedrag**

In dit onderzoek worden, net als bij het hoofdonderzoek en de tweede meting, drie vormen van ongewenst gedrag onderscheiden, te weten: ongewenst seksueel gedrag, pestgedrag en discriminatie naar sekse, huidskleur, geloofsovertuiging en seksuele geaardheid.

In de vragenlijst zijn aan alle respondenten verschillende vormen van ongewenst seksueel gedrag en pesten voorgelegd. Bij elke vorm konden de respondenten aangeven of en hoe vaak ze dat hadden meegemaakt, variërend van 'nooit' tot 'dagelijks' bij pesten en van 'nooit' tot 'vaak' bij ongewenst seksueel gedrag. Indien respondenten een bepaalde vorm van ongewenst gedrag hadden meegemaakt, is gevraagd hoeveel last ze daarvan hadden gehad (van helemaal geen last tot heel veel last). Bij ongewenst seksueel gedrag ging het om gedrag dat had plaatsgevonden in de afgelopen twee jaar. Bij pesten is gevraagd naar de ervaringen in het afgelopen half jaar.

**Ongewenst seksueel gedrag is te onderscheiden in:**

- Seksuele aandacht en toenadering (verbaal en visueel). Bijvoorbeeld 'staren, gluren of lonken', proberen een intieme verhouding aan te knopen' en 'opmerkingen over uiterlijk of lichaam'.
- Ongewenste fysieke aanrakingen. Bijvoorbeeld 'u aanraken op een dusdanige manier dat u zich ongemakkelijk voelt', 'proberen u te strelen of liefkozen tegen uw zin'.
- Seksuele dwang. Bijvoorbeeld 'een beloning of privileges krijgen in ruil voor intimiteit', dreigen met vergelding als u niet ingaat op seksuele avances', 'u dwingen tot seksueel contact'.

**Pestgedrag is te onderscheiden in:**

- Buitengesloten worden. Bijvoorbeeld 'collega's behandelen u als lucht', collega's weigeren om met u samen te werken'.
- Pesten via werk en met privé-leven. Bijvoorbeeld 'er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl', 'collega's spotten met uw privé-leven', 'u moet werkzaamheden uitvoeren, die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen'.
- Bejegend worden met grof gedrag. Bijvoorbeeld uitschelden of belachelijk maken.
- Direct geweld. Bijvoorbeeld: bedreigingen, beschadiging van persoonlijke eigendommen en fysiek geweld.

In lijn met het hoofdonderzoek gaat het ook in dit onderzoek bij pesten om structureel gedrag: we spreken van pesten als medewerkers *minstens één keer per week* een of meerdere vormen van pestgedrag hebben meegemaakt en daar minstens *redelijk wat last* van hebben ondervonden. Bij direct geweld en ongewenst seksueel gedrag hoeft het gezien de aard van het gedrag niet om structureel gedrag te gaan: het betreft personeel dat *wel eens* een of meerdere vormen van ongewenst seksueel gedrag of direct geweld heeft meegemaakt en daar minstens redelijk wat last van heeft ondervonden.

In dit onderzoek is pestgedrag gemeten met de Leidse Mobbing Scale (Hubert Consult, Leiden)

**1.6 Onderzoeksopzet**

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen is een vragenlijst uitgezet onder een representatieve steekproef van het defensiepersoneel. In totaal zijn 5000 mannelijk en 3500 vrouwelijke defensie-medewerkers per brief uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. Dat kon anoniem via Internet of schriftelijk. In totaal hebben 1115 mannen en 945 vrouwen de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd. De overall respons was 24%. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, worden frequenties en gemiddelden gepresenteerd. Wanneer verschillen tussen groepen van belang zijn, worden deze getoetst door middel van de Chi2-toets of een variatieanalyse. Met de Chi2-toets kan getoetst worden of het percentage in de ene groep significant hoger is dan het percentage in de andere groep.

Alleen wanneer een verschil significant is, wordt dit genoemd. Hierbij wordt een significantieniveau (p-waarde) gehanteerd van 1% zoals dat ook in vorige metingen door de RNG is gehanteerd. Dit betekent dat de kans dat de gevonden verschillen op toeval berusten kleiner is dan 1%. Dit is wetenschappelijk de correcte manier om dit te toetsen; het is echter wel een conservatieve manier. Het is algemeen geaccepteerd om te toetsen tegen een p-waarde van 5% (95% betrouwbaarheid). In deze rapportage zijn daarom beide niveaus gehanteerd. Standaard zijn de verschillen significant bij  $p < .01$ . wanneer sprake is van een significant verschil met



$p < .05$  wordt dat in tabellen en tekst apart weergegeven (\*). Het kan voorkomen dat een verschil significant is, ofwel het is niet aan toeval toe te schrijven, maar het verschil op zich hoeft dan nog niet voldoende groot te zijn om ook relevant te zijn. Om een indruk te krijgen of een verschil niet alleen significant maar ook relevant is ('er toe doet'), wordt ook de zogenoemde Effect Size gegeven. De Effect Size kan waarden aannemen die als volgt zijn in te delen: zeer klein ( $\leq .19$ ), klein (.20 - .49), middelgroot (.50 - .79), groot (.80 - 1,29) en zeer groot ( $\geq 1.30$ ).

### **1.7 Opbouw van het rapport**

In hoofdstuk twee worden de aard en omvang van ongewenste omgangsvormen beschreven. Hoofdstuk drie gaat in op de reacties op ongewenst gedrag en in hoofdstuk vier wordt de context beschreven waarin het ongewenste gedrag voorkomt. Het rapport sluit af met een samenvatting en conclusies.



## 2 Ongewenst gedrag

### 2.1 Incidentie ongewenst gedrag 2010

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe vaak bepaalde vormen van ongewenst gedrag binnen defensie voorkomen. Hierbij worden verschillende groepen in kaart gebracht: mannen en vrouwen worden met elkaar vergeleken, er wordt in de tijd een vergelijking gemaakt en ook per defensieonderdeel worden de cijfers in kaart gebracht.

In de volgende tabellen is te zien hoeveel procent van de mannen en vrouwen te maken heeft gehad met verschillende vormen van ongewenst seksueel gedrag en structureel pestgedrag. Dit is als volgt uitgesplitst:

#### - niet meegemaakt

- **meegemaakt:** voor seksueel ongewenst gedrag betekent dit ooit meegemaakt, voor pesten betekent dit structureel meegemaakt. Structureel betekent in deze rapportage minimaal eens per week meegemaakt. Een uitzondering bij het pestgedrag is direct geweld; wanneer men dit heeft meegemaakt hoeft dit niet structureel te zijn om toch opgenomen te worden in de cijfers.

- **meegemaakt en last van ondervonden:** hiermee wordt bedoeld dat men het gedrag niet alleen heeft gemaakt maar hier ook minimaal redelijk wat last van heeft ondervonden. Een beetje last wordt in dit geval beschouwd als geen last.

#### Vergelijking 2010 vs 2008: mannen

In de volgende tabel (2.1) worden de resultaten van mannen vergeleken met de voorgaande metingen. Eerst wordt gezien of er verschillen bestaan wat betreft het hebben meegemaakt van vormen van ongewenst gedrag, ongeacht of men daarvan last heeft ervaren; daartoe worden de percentages van de kolommen 'meegemaakt last' en 'meegemaakt geen last' samen genomen en vergeleken met die in de laatste kolom 'niet meegemaakt'. Vervolgens wordt gezien of er verschillen zijn wat betreft ervaren last.

Eerst worden de resultaten van 2010 vergeleken met die van 2008.

#### Ongewenst seksueel gedrag

In vergelijking met 2008 (tabel 2.1) is het percentage mannen dat ongewenst seksueel gedrag in het algemeen (totaal) heeft meegemaakt en hier al dan geen last van heeft ondervonden, afgenomen. In 2008 was deze 31,4%; in 2010 is deze 24,4%. Deze afname wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door de afname in het ondervinden, maar geen last hebben van seksuele aandacht en toenadering, van 27,5% naar 21,1%.

Voor de onderliggende soorten vormen van ongewenst seksueel gedrag is een afname te zien wat betreft het hebben meegemaakt van seksuele aandacht en toenadering van 30,5% naar 23,0%.

Ook het percentage mannen dat last heeft ervaren van seksueel gedrag in het algemeen, is afgenomen van 3,0% naar 1,9%. Dit geldt ook voor de onderliggende gedragsvorm seksuele aandacht en toenadering waarvoor de ervaren last is afgenomen van 3,0% naar 1,9%. Beide verschillen zijn significant bij een betrouwbaarheid van 95%. In alle vorenstaande gevallen is de Effect Size klein.

### **Pestgedrag**

In vergelijking met 2008 is het percentage mannen dat structureel pestgedrag in het algemeen (totaal) heeft meegemaakt en hiervan al dan geen last heeft ondervonden afgenomen: van 23,6% naar 19,5%.

Ook het percentage mannen dat last van pestgedrag heeft ervaren is afgenomen: van 12,6% naar 10,0% (\*).

Voor de onderliggende vormen van pestgedrag zijn verschillen te zien. Direct geweld is afgenomen van 8,8% naar 5,6, buitengesloten worden van 6,7% naar 4,8% (\*) en gepest worden via het werk van 15,8% naar 13,2% (\*). Last hebben van gepest worden via het werk is verminderd van 9,3% naar 7,2% (\*). In alle gevallen is de effect size klein (.21 - .35) m.u.v. direct geweld waar deze middelgroot is (.50).

Bij de schaal 'Direct geweld' past de kanttekening dat op basis van statistische analyse moet worden geconcludeerd dat deze schaal een lage betrouwbaarheid of interne consistentie heeft. Bij de meting van 2008 is het bepalen van de betrouwbaarheid achterwege gebleven omdat het aantal respondenten dat direct geweld had meegemaakt te gering was. Niettemin is omwille van de vergelijkbaarheid met de eerdere metingen de schaal 'Direct geweld' toch opgenomen (Zie bijlage II).

'Gepest worden via het werk / privé-leven' wordt gemeten met een schaal die een tiental stellingen omvat. Evenals bij de vorige meting blijkt de stelling 'U moet werkzaamheden verrichten die ver beneden uw werkelijke capaciteiten liggen' het hoogst te scoren. Deze stelling heeft in de desbetreffende schaal ook de laagste item-totaal correlatie (Zie bijlage II).

Bezien is wat de score op 'Gepest worden via het werk / privé-leven' is, wanneer de desbetreffende stelling buiten beschouwing wordt gelaten.

Mannen met de stelling 7,2% (meegemaakt en last); zonder de stelling: 4,6%

Vrouwen met de stelling 8,3% (meegemaakt en last); zonder de stelling: 6,1%

Mannen met de stelling 6,0% (meegemaakt, geen last); zonder de stelling: 2,5%.

Vrouwen met de stelling 3,5% (meegemaakt, geen last); zonder de stelling: 1,3%.

Het effect van de desbetreffende stelling lijkt groter bij mannelijke respondenten.

### **Vergelijking 2010 vs 2006**

#### **Ongewenst seksueel gedrag**

Bij vergelijking van de resultaten met die van de meting van 2006 is een duidelijke afname te zien voor het hebben meegemaakt (al dan niet met ervaren last) van ongewenst seksueel gedrag in het algemeen van 41,8% naar 24,4% en voor de onderliggende gedragsvorm seksuele aandacht en toenadering van 40,4% naar 23,0%. In beide gevallen is de Effect Size groot.

Wat betreft ervaren last is ook een afname te zien voor ongewenst seksueel gedrag in het algemeen van 3,5% naar 1,9% (Effect Size is middelgroot) en voor de onderliggende gedragsvorm seksuele aandacht en toenadering, van 3,1% naar 1,9% (\*); de Effect Size is hier klein.

### **Pestgedrag**

Het hebben meegemaakt van pestgedrag en hier al dan geen last van h ondervonden, is afgenomen: van 22,4% naar 19,5%. Het verschil is overigens significant bij een betrouwbaarheid van 95% en de effect size is zeer klein. Voor de onderliggende vormen van pestgedrag is er een afname t.a.v. direct geweld van 8,2% naar 5,6% (de Effect Size is klein).

Wat betreft ervaren last zijn er geen verschillen tussen beide metingen.

2.1 Mannen		Meegemaakt		Niet meegemaakt
		Last	Geen last	
Ongewenst seksueel gedrag totaal	2006 (n=1735)	3,5%	38,3%	58,2%
	2008 (n=1186)	3,1%*	28,3%	68,6%*
	2010 (n=1079)	1,9% ^ †	22,5%	75,6% ^ †
Seksuele aandacht en toenadering	2006 (n=1735)	3,1%*	37,1%	59,8%
	2008 (n=1186)	3,0%*	27,5%	69,5%
	2010 (n=1079)	1,9% ^ †	21,1%	77,0% ^ †
Ongewenste fysieke aanrakingen	2006 (n=1735)	0,7%	7,5%	91,8%
	2008 (n=1186)	0,8%	4,5%	94,7%
	2010 (n=1079)	0,3%	3,3%	96,4% †
Seksuele dwang	2006 (n=1735)	0,3%	1,1%	98,6%*
	2008 (n=1186)	0,1%	0,5%	99,4%
	2010 (n=1079)	0,2%	0,4%	99,4% †

2.2 Mannen		Meegemaakt		Niet meegemaakt
		Last	Geen last	
Pestgedrag totaal	2006 (n=1735)	11,1%	11,3%	77,6%*
	2008 (n=1186)	12,6%*	11,0%	76,4%
	2010 (n=1079)	10,0% ^	9,5% ^	80,5% ^ †
Buitengesloten worden	2006 (n=1735)	3,4%	2,7%	93,9%
	2008 (n=1186)	3,8%	2,9%	93,3%*
	2010 (n=1079)	3,0%	1,8%	95,2% ^
Gepest via het werk / privé-leven	2006 (n=1735)	7,3%	4,4%	88,3%
	2008 (n=1186)	9,3%*	6,5%	84,2%*
	2010 (n=1079)	7,2% ^	6,0%	86,8% ^
Grof gedrag	2006 (n=1735)	2,8%	4,0%	93,2%
	2008 (n=1186)	2,3%	2,0%	95,7%
	2010 (n=1079)	3,0%	2,4%	94,6%
Direct geweld	2006 (n=1735)	1,4%	6,8%	91,8%
	2008 (n=1186)	2,5%	6,3%	91,2%
	2010 (n=1079)	1,7%	3,9%	94,4% ^ †

^, significant verschil ten opzichte van 2008

†, significant verschil ten opzichte van 2006

\*, significant bij p &lt; 0,05

### **Vergelijking 2010 vs 2008: vrouwen**

In tabel 2.3 worden de resultaten voor vrouwen vergeleken met de voorgaande metingen. Eerst worden weer de resultaten van 2010 vergeleken met die van 2008.

#### **Ongewenst seksueel gedrag**

In 2010 heeft 8,8% van de vrouwen ongewenst seksueel gedrag meegemaakt en aangegeven hiervan ook last te hebben ervaren. Nog eens 35% maakte het mee maar stelde daar geen last van te hebben gehad. Ten opzichte van 2008 zijn er geen significante verschillen; noch voor ongewenst seksueel gedrag totaal, noch voor de onderliggende gedragsvormen. Dit geldt ook voor de ervaren last.

#### **Pestgedrag**

Voor pestgedrag geldt dat 14,8% van de vrouwen dit heeft meegemaakt en hier last van heeft gehad, 8,2% maakte het wel mee maar heeft geen last ervaren. Voor vrouwen is geen van de verschillen in vergelijking met 2008 significant. Dit geldt zowel voor pestgedrag als geheel, als voor de onderliggende vormen van pestgedrag en de daarvan ervaren last.

### **Vergelijking 2010 vs 2006**

#### **Ongewenst seksueel gedrag**

Bij vergelijking van de resultaten met die van 2006 zijn er wel significante verschillen. Het hebben meegemaakt (al dan niet met ervaren last) van ongewenst seksueel gedrag in het algemeen is afgenomen van 67,0% naar 43,8%. De onderliggende gedragsvormen laten een afname zien voor seksuele aandacht en toenadering van 63,8% naar 41,5%, ongewenste fysieke aanrakingen van 38,8% naar 20,1% en seksuele dwang van 8,5% naar 4,4% (\*). In alle gevallen is de Effect Size groot, m.u.v. seksuele dwang waar deze middelgroot is.

Wat betreft ervaren last is voor ongewenst seksueel gedrag in het algemeen een afname te zien van 15,3% naar 8,8% en voor de onderliggende gedragsvorm seksuele aandacht en toenadering van 14,1% naar 7,2%. In beide gevallen is de Effect Size middelgroot.

#### **Pestgedrag**

Voor vrouwen zijn de verschillen in tabel 2.3 in vergelijking met 2006 voor structureel pestgedrag niet significant. Dit geldt zowel voor pestgedrag in het algemeen als voor de onderliggende vormen van pestgedrag en voor de daarvan ervaren last.

2.3 Vrouwen		Meegemaakt		Niet meegemaakt
		Last	Geen last	
Ongewenst seksueel gedrag totaal	2006 (n=1871)	15,3%	51,7%	33,0%
	2008 (n=780)	9,4%	40,9%	49,7%
	2010 (n=925)	8,8%†	35,0%†	56,2%†
Seksuele aandacht en toenadering	2006 (n=1871)	14,1%	49,7%	36,2%
	2008 (n=780)	9,2%	38,6%	52,25
	2010 (n=925)	7,7%†	33,8%†	58,5%†
Ongewenste fysieke aanrakingen	2006 (n=1871)	7,0%	31,8%	61,2%
	2008 (n=780)	2,9%	19,7%	77,4%
	2010 (n=925)	4,5%	15,6%†	79,9%†
Seksuele dwang	2006 (n=1871)	3,8%	4,7%	91,5%*
	2008 (n=780)	1,1%	2,9%	96,0%
	2010 (n=925)	2,5%	1,9%	95,6%†

†, significant verschil ten opzichte van 2006.

2.4 Vrouwen		Meegemaakt		Niet meegemaakt
		Last	Geen last	
Pestgedrag totaal	2006 (n=1868)	16,0%	10,6%	73,4%
	2008 (n=780)	13,3%	8,6%	78,1%
	2010 (n=914)	14,8%	8,2%	77,0%
Buitengesloten worden	2006 (n=1868)	7,1%	4,1%	88,8%
	2008 (n=780)	5,8%	4,7%	89,5%
	2010 (n=914)	9,1%	2,0%	88,9%
Gepest via het werk / privé-leven	2006 (n=1868)	10,2%	5,4%	84,4%
	2008 (n=780)	8,6%	3,2%	88,2%
	2010 (n=914)	8,3%	3,5%	88,2%
Grof gedrag	2006 (n=1868)	5,3%	3,7%	91,0%
	2008 (n=780)	3,6%	3,3%	93,1%
	2010 (n=914)	4,2%	2,9%	92,9%
Direct geweld	2006 (n=1868)	0,9%	4,5%	94,6%
	2008 (n=780)	1,8%	3,6%	94,6%
	2010 (n=914)	1,9%	5,4%	92,7%

### Vergelijking mannen en vrouwen

Naast een vergelijking in de tijd is ook een vergelijking gemaakt tussen mannen en vrouwen voor de resultaten van 2010. Deze vergelijking vertoont een overeenkomstig patroon met de vergelijking uit 2008.

Evenals bij de eerdere metingen blijken vrouwen in vergelijking met mannen op bijna alle vormen van ongewenst seksueel gedrag dit meer te ervaren en hier ook meer last van te hebben. Ook als wordt gekeken naar pestgedrag is het aandeel vrouwen dat dit meemaakt en hier last van heeft op twee vlakken hoger dan bij de

mannen: op pestgedrag totaal en specifiek op buitensluiten. Dit laatste verschil is in 2008 niet gevonden.

<b>2.5</b>	<b>mannen n=1079</b>		<b>vrouwen n=925</b>	
<b>2010</b>	Meegemaakt en last	Meegemaakt en geen last	meegemaakt en last	meegemaakt en geen last
<b>Ongewenst seksueel gedrag totaal</b>	1,9%	22,5%	<b>8,8%^</b>	<b>35,0% ^</b>
Seksuele aandacht en toenadering	1,9%	21,1%	<b>7,7%^</b>	<b>33,8% ^</b>
Ongewenste fysieke aanrakingen	0,3%	3,3%	4,5%*	15,6% ^
Seksuele dwang	0,2%	0,4%	2,5%*	1,9%*

^ er is een verschil in vergelijking met mannen,  $p < 0,01$

<b>2.6</b>	<b>mannen n=1079</b>		<b>vrouwen n=914</b>	
<b>2010</b>	Meegemaakt en last	Meegemaakt en geen last	meegemaakt en last	meegemaakt en geen last
<b>Pestgedrag totaal</b>	10,0%	9,5%	14,8%^	8,2%
Buitengesloten worden	3,0%	1,8%	9,1%^	2,0%
Gepest via het werk / privé-leven	7,2%	6,0%	8,3%	3,5%
Grof gedrag	3,0%	2,4%	4,2%	2,9%
Direct geweld	1,7%	3,9%	1,9%	5,4%

^ er is een verschil in vergelijking met mannen,  $p < 0,01$

## 2.2 Discriminatie

Naast de eerder genoemde uitingen van ongewenst gedrag op het gebied van pesten en seksuele intimidatie is ook specifiek gekeken naar de incidentie van discriminatie.

In onderstaande tabellen is weergegeven in hoeverre mannen en vrouwen aangeven dat binnen hun werkomgeving wel eens sprake is van een vorm van discriminatie op het gebied van sekse, huidskleur, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en leeftijd. De categorie "leeftijd" is voor het eerst in 2010 in de vragenlijst opgenomen. Voor deze categorie is dus geen vergelijking mogelijk met de cijfers uit 2006 en 2008.

In tabel 2.7 zijn de cijfers voor mannen weergegeven. Van de mannen geeft 15,5% aan dat discriminatie naar leeftijd voorkomt en 13,6% heeft wel eens discriminatie naar huidskleur opgemerkt. Dit zijn de meest genoemde typen van discriminatie door mannen. De discriminatie naar seksuele geaardheid is in vergelijking met twee jaar geleden gedaald, dit was 12,9% en is nu 9,5%. Voor de drie overige categorieën zijn er t.o.v. 2008 geen significante verschillen.

Een vergelijking met 2006 laat voor alle desbetreffende vormen van discriminatie significante verschillen zien. De Effect Size is in alle gevallen klein, m.u.v. van die m.b.t. seksuele geaardheid (middelgroot). De dalende trend die in 2008 is waargenomen, lijkt zich door te zetten (met uitzondering van discriminatie naar huidskleur).



Vrouwen noemen vaak discriminatie naar sekse en ook discriminatie naar leeftijd. Vergelijking met de resultaten van 2008 laat geen significante verschillen zien. Wel zijn significante verschillen (\*) te zien t.a.v. 2006 wat betreft discriminatie naar sekse (effectsize klein), naar huidskleur en naar seksuele geaardheid (effectsize middelgroot).

Ten aanzien van discriminatie naar sekse en seksuele geaardheid lijkt de dalende trend zich door te zetten.

#### Discriminatie gemeten met NEA vragen (%)

2.7	mannen		
	2006	2008	2010
	n=1740	n=1195	n=1103
Discriminatie naar sekse	17,3%	12,6%	11,6%†
Discriminatie naar huidskleur	18,5%	13,3%	13,6%†
Discriminatie naar geloofsovertuiging	14,5%	11,5%	10,7%†
Discriminatie naar seksuele geaardheid	17,2%	12,9%	9,5% <sup>^</sup> †
Discriminatie naar leeftijd*	--	--	15,5%

	vrouwen		
	2006	2008	2010
	n=1880	n=789	n=931
Discriminatie naar sekse	27,0%	19,5%	19,2%*
Discriminatie naar huidskleur	17,3%	10,8%	10,1%*
Discriminatie naar geloofsovertuiging	11,6%	7,6%	9,8%
Discriminatie naar seksuele geaardheid	17,0%	10,1%	10,1%*
Discriminatie naar leeftijd*	--	--	18,7%

<sup>^</sup> er is een verschil in vergelijking met 2008,  $p < 0,01$

† er is een verschil in vergelijking met 2006,  $p < 0,01$

\* er is een verschil in vergelijking met 2006,  $p < 0,05$

Aan de respondenten is gevraagd of zij zichzelf beschouwen als lid van een etnische of culturele minderheid; 82 van hen gaven aan dat dit het geval was. Van deze respondenten is 26,8% van mening dat discriminatie naar huidskleur binnen hun onderdeel voorkomt.

Tevens is gevraagd naar welk geslacht de seksuele voorkeur van respondenten uitgaat. Mannen die (vooral) op mannen vallen en vrouwen die (vooral) op vrouwen vallen worden in deze rapportage aangeduid als homoseksueel. Mannen en vrouwen die aangeven geen voorkeur voor het ene dan wel het andere geslacht te hebben worden als biseksueel aangemerkt. In totaal gaven 20 respondenten aan biseksueel te zijn en 59 respondenten zijn homoseksueel. Van deze groep niet heteroseksuelen zegt 19,6% dat discriminatie naar seksuele geaardheid binnen hun onderdeel voorkomt.

### 2.3 Vergelijking met andere beroepsgroepen

Jaarlijks voert TNO in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit onder een steekproef van ruim 22.500 medewerkers uit een twaalfstal bedrijfstakken, waaronder de overheid.

In de volgende tabel zijn de cijfers voor ongewenst gedrag bij Defensie (zoals gemeten met de NEA vragen) vergeleken over de tijd.

Ongewenst gedrag gemeten met NEA vragen (%)

<b>2.8</b>	Mannen			vrouwen		
	'06	'08	'10	'06	'08	'10
Ongewenste seksuele aandacht	3,1	2,7	2,0	22,4	15,9	15,5
Intimidatie	15,5	13,9	12,9†	19,6	17,5	19,4
Lichamelijk geweld	3,9	3,9	1,8^†	1,0	1,2	0,6
Pesten	20,7	17,0	14,5†	21,8	15,1	16,7

Voor mannen is in vergelijking met 2008 voor alle aspecten van ongewenst gedrag een afname te zien, echter alleen het verschil ten aanzien van lichamelijk geweld is significant; de Effect Size is middelgroot.

Voor vrouwen is geen van de verschillen significant.

Wanneer de resultaten van 2010 worden vergeleken met die van 2006 is voor mannen een verschil te zien t.a.v. intimidatie (\*), lichamelijk geweld en pesten. De afname is in beide gevallen het duidelijkst ten aanzien van lichamelijk geweld; de Effect Size is middelgroot. In de andere gevallen is de Effect Size klein.

Ook bij vergelijking met 2006 is voor vrouwen geen van de verschillen significant.

In de volgende tabel zijn de cijfers voor ongewenst gedrag bij Defensie (zoals gemeten met de NEA vragen) vergeleken met de gemiddelden uit de NEA 2009.

Alle verschillen zijn significant.(\*), Uitzonderingen zijn: intimidatie bij mannen en lichamelijk geweld bij vrouwen, deze zijn niet significant verschillend als we Defensie met NEA vergelijken.

Ongewenst gedrag Defensie vergeleken met gemiddelde Nederlandse bedrijfstak

<b>2.9</b>	Mannen		vrouwen	
	Defensie	NEA 2009	Defensie	NEA 2009
Ongewenste seksuele aandacht	2,0%	1,0%	15,5%	2,5%
Intimidatie	12,9%	12,5%	19,4%	9,8%
Lichamelijk geweld	1,8%	0,7%	0,6%	0,3%
Pesten	14,5%	9,45	16,7%	7,1%

#### 2.4 Risicogroepen

In de afgelopen jaren kregen mannen en vrouwen even vaak te maken met pestgedrag. Nu is dat voor het eerst anders. Vrouwen hebben vaker een of meerder vormen van pesten meegemaakt en hier ook vaker last van gehad dan mannen. Vrouwen zijn ook vaker slachtoffer van seksuele intimidatie in welke vorm dan ook. Dit ligt wel in de lijn met de resultaten van twee jaar geleden. Ook is het net als in 2008 zo dat vrouwen die te maken hebben met ongewenst gedrag op seksueel gebied hier vaker last van hebben dan mannen. Net als in de afgelopen jaren lopen jonge vrouwen een verhoogd risico om te maken te krijgen met seksueel ongewenst gedrag. Ook hebben zij meer kans om het doelwit van pesten te worden.

#### 2.5 Plegers

Aan de respondenten die een of meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt en daar tenminste een beetje last van hebben ondervonden is een

extra aantal vragen voorgelegd over de plegers van dit gedrag. Indien de respondent beide vormen had meegemaakt is eerst gevraagd welk gedrag zij het vervelendst vonden (pestgedrag of seksuele intimidatie) en vervolgens zijn de vragen over dit gedrag gesteld.

Als het gaat om pestgedrag geeft ongeveer één op de vijf aan dat men het enige slachtoffer van de pleger(s) in kwestie was. Twee op de vijf weten niet of er meerdere slachtoffers waren. In de overige gevallen was er sprake van meerdere slachtoffers. Bij seksueel gedrag is het aandeel dat niet weet of sprake is van meerdere slachtoffers hoger: ongeveer de helft. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat seksuele intimidatie nog meer dan pesten taboe is om over te spreken waardoor men minder vaak weet heeft van anderen die mogelijk ook slachtoffer waren.

In ruim de helft van de gevallen werd het pestgedrag gepleegd door één persoon. Bij seksueel ongewenst gedrag ligt dit aandeel hoger, daar wordt de overgrote meerderheid van de gedragingen door een dader gepleegd. De plegers van zowel seksuele intimidatie als pestgedrag zijn meestal van gelijke of hogere rang in vergelijking met het slachtoffer. Mannen worden met name door mannen gepest. Bij de vrouwen die gepest worden is ook een deel dat door zowel mannen als vrouwen wordt gepest.

2.10*	Ongewenst seksueel gedrag		Pesten	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
<b>Meerdere slachtoffers</b>				
<b>Zelfde pleger(s)</b>	<i>n</i> =6	<i>n</i> =38	<i>n</i> =122	<i>n</i> =92
Nee	1	9%	19%	18%
ja, een enkele	0	27%	21%	25%
ja, meerdere	1	6%	21%	17%
Weet niet	4	59%	39%	40%
<b>Aantal plegers</b>	<i>n</i> =6	<i>n</i> =39	<i>n</i> =123	<i>n</i> =90
1	5	88%	64%	50%
2	0	7%	11%	20%
Kleine groep (3 t/m 5)	1	3%	23%	25%
Grote groep (meer dan 5)	0	2%	2%	5%
<b>Geslacht pleger(s)</b>	<i>n</i> =6	<i>n</i> =39	<i>n</i> =122	<i>n</i> =92
Uitsluitend man(nen)	2	98%	74%	50%
Voornamelijk man(nen)	0	0%	11%	3%
Zowel man(nen) als vrouw(en)	2	2%	8%	24%
Voornamelijk vrouw(en)	0	0%	0%	6%
Uitsluitend vrouw(en)	2	0%	7%	17%

<b>Rang pleger(s) **</b>	<i>n</i> =6	<i>n</i> =39	<i>n</i> =122	<i>n</i> =92
Gelijke rang	0	39%	40%	48%
Hogere rang	2	44%	36%	36%
Lagere rang	3	19%	15%	12%
weet niet	1	5%	19%	17%
<b>Leeftijd pleger(s)**</b>	<i>n</i> =6	<i>n</i> =39	<i>n</i> =122	<i>n</i> =92
Ouder dan 40 jaar	0	46%	37%	48%
tussen 25 en 40 jaar	3	45%	32%	36%
jonger dan 25 jaar	2	11%	16%	17%
weet niet	1	7%	20%	14%

\* in deze tabel zijn de gewogen aantallen weergegeven. Door de weging kan de afronding van bepaalde percentages naar boven of naar beneden afwijken.

\*\* meerdere antwoorden mogelijk.

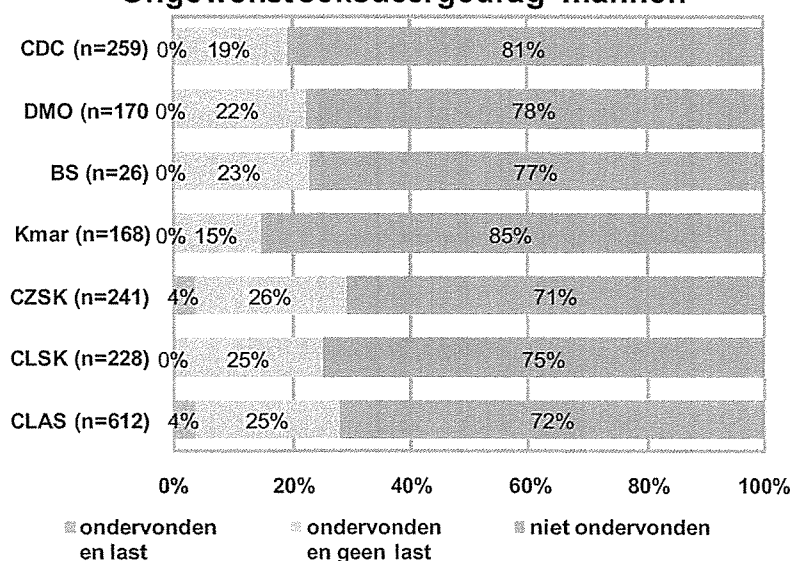
Door de kleine aantallen in deze tabel (in het bijzonder bij seksueel ongewenst gedrag) dienen de resultaten voorzichtig geïnterpreteerd te worden. Bij dergelijke lage aantallen is het moeilijk om betrouwbare uitspraken te doen. Om deze reden zijn bij de mannen voor ongewenst seksueel gedrag het daadwerkelijke aantallen weergegeven in plaats van de percentages.

## 2.6 Ongewenst gedrag per onderdeel.

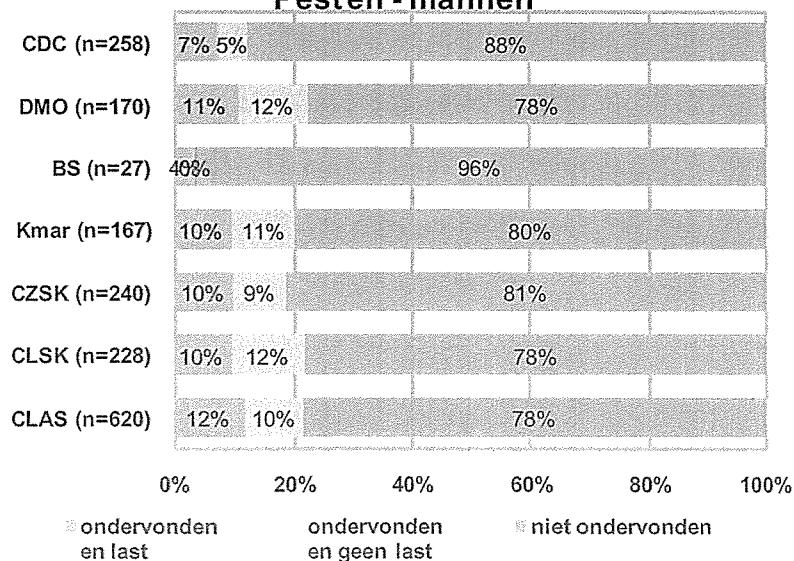
Niet alleen is gekeken naar verschillen tussen mannen en vrouwen en verschillen tussen de meting nu en metingen in de afgelopen jaren, ook is gekeken of verschillen bestaan tussen defensieonderdelen wat betreft de incidentie van ongewenst gedrag. In onderstaande tabellen is te zien hoe vaak pestgedrag en

seksuele intimidatie bij alle onderdelen van Defensie voorkomt en hoe vaak men er last van heeft. Er is geen significant verschil tussen de verschillende onderdelen waar te nemen, dit betekent dat pesten en ongewenst seksueel gedrag op alle onderdelen ongeveer even vaak voorkomen. Daarnaast is per onderdeel gekeken of veranderingen zijn opgetreden in vergelijking met 2008. Op geen van de onderdelen en vormen van ongewenst gedrag is iets veranderd in vergelijking met het onderzoek uit 2008. Wel is het zo dat de mannen bij CLAS en CZSK vaker dan gemiddeld aangeven seksuele intimidatie te hebben meegemaakt en hier ook last van te hebben ondervonden. Dit betreft echter een zeer klein effect.

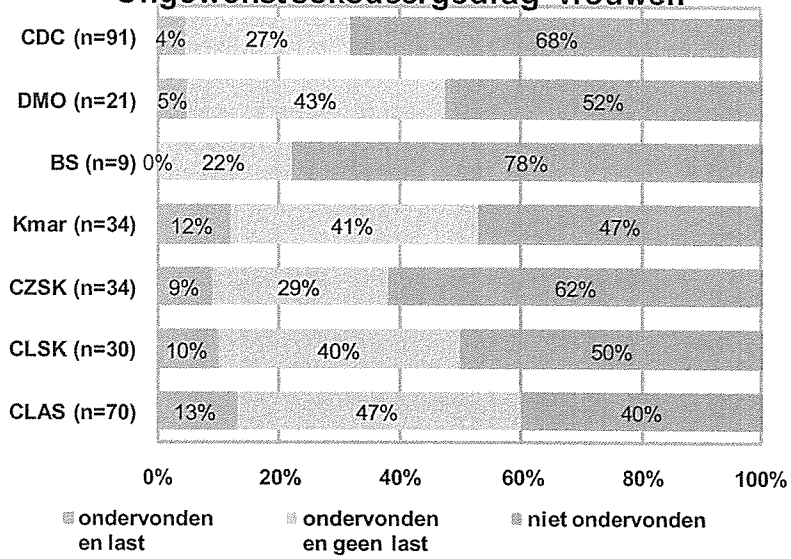
### Ongewenst seksueel gedrag-mannen



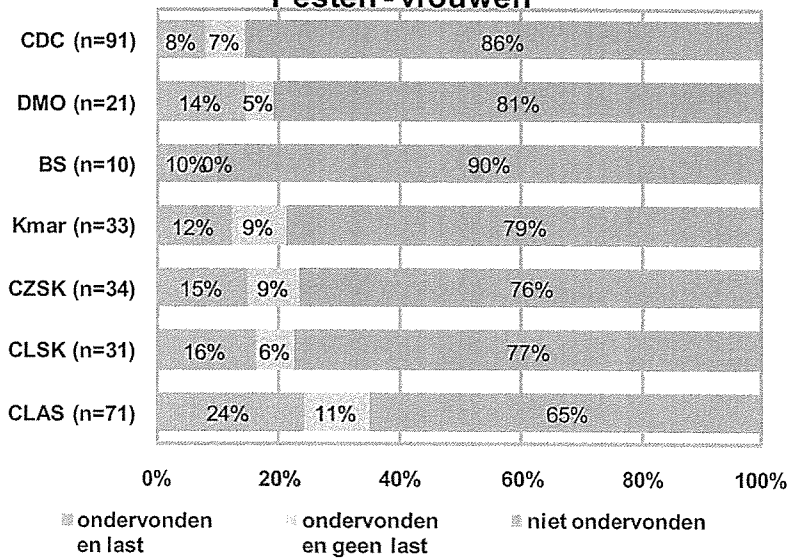
### Pesten - mannen



### Ongewenst seksueel gedrag-vrouwen



### Pesten - vrouwen



### 3 Reacties op ongewenst gedrag

#### 3.1 Vertrouwenspersoon

Wanneer medewerkers te maken krijgen met ongewenst gedrag moeten zij de mogelijkheid hebben om dit te melden bij hun vertrouwenspersoon. Hierom is het belangrijk dat de medewerkers weten wie de vertrouwenspersoon van hun onderdeel of afdeling is. Net als in eerdere metingen weet het merendeel van de medewerkers de vertrouwenspersoon te vinden, met uitzondering van de medewerkers bij de Bestuursstaf, daar weet bijna de helft – zowel van de mannen als de vrouwen – wie dit is. Overall is bij mannen het verschil t.o.v. 2008 significant.

<b>Bekendheid vertrouwenspersoon onderdeel/afdeling</b>						
	Mannen			Vrouwen		
onderdeel	2006	2008	2010	2006	2008	2010
CLAS	73%	72%	76%	71%	69%	67%
CLSK	70%	74%	72%	72%	75%	69%
CZSK	79%	77%	77%	76%	77%	64%
KMar	70%	76%	84%	74%	70%	68%
BS	41%	36%	48%	50%	56%	44%
DMO	0%	63%	71%	0%	58%	74%
CDC	0%	70%	70%	0%	82%	79%
Overall	73%	71%	74%	69%	73%	71%

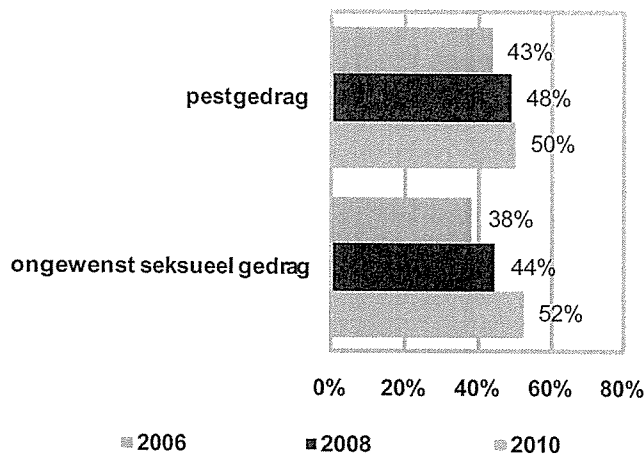
Aan alle respondenten is de vraag voorgelegd naar wie zij toe zouden gaan wanneer zij te maken zouden krijgen met ongewenst gedrag. Van hen zou ruim de helft (58%) naar zijn of haar leidinggevende toestappen. Bijna de helft (48%) zou de vertrouwenspersoon opzoeken en één op de vijf zou contact zoeken met de Marechaussee. De geestelijk verzorger zou voor 11,3% hun keuze zijn, gevolgd door een arts, maatschappelijk werker, klachtencommissie en personeelsfunctionaris. Een zeer klein deel (3%) zou zijn/haar mond houden in het geval van ongewenst gedrag.

#### 3.2 Stappen ondernomen

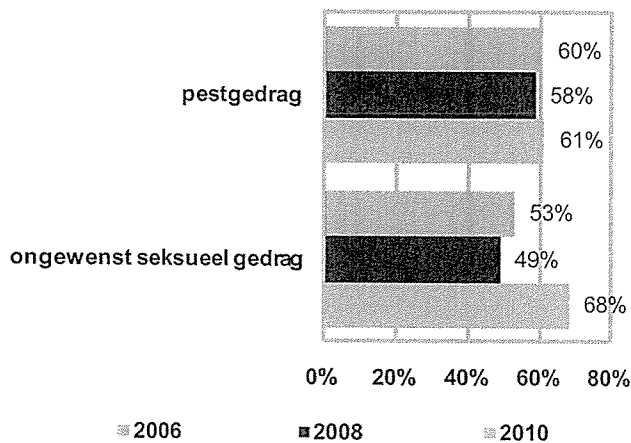
De respondenten die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag hebben aanvullende vragen beantwoord over hoe zij hierop gereageerd hebben. Van de mannen en vrouwen die zijn gepest heeft respectievelijk 50% en 61% naar aanleiding hiervan stappen ondernemen. Voor seksuele intimidatie gaat het om 52% van de mannelijke slachtoffers en 58% van de vrouwelijke slachtoffers.

In onderstaande grafieken is te zien hoe het ondernemen van stappen bij ongewenst gedrag zich in de tijd heeft ontwikkeld. Het percentage mannen en vrouwen dat stappen onderneemt naar aanleiding van ongewenst gedrag is ten opzichte van 2008 niet veranderd, dit geldt zowel voor pestgedrag als voor seksuele intimidatie.

### Stappen ondernomen mannen



### Stappen ondernomen vrouwen

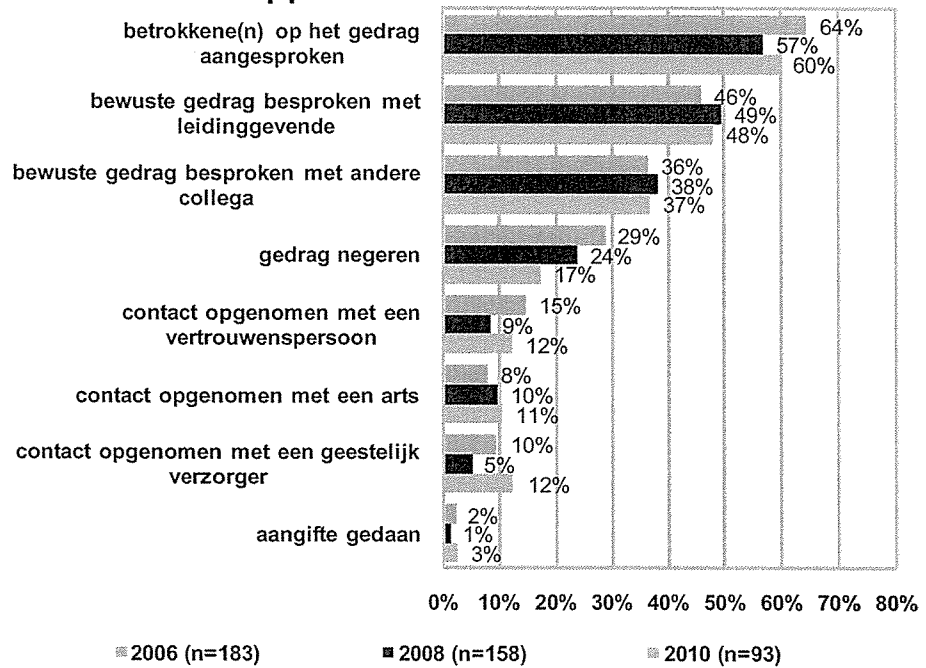


Zowel mannen als vrouwen lijken gaandeweg de afgelopen vier jaar vaker stappen gaan ondernemen.

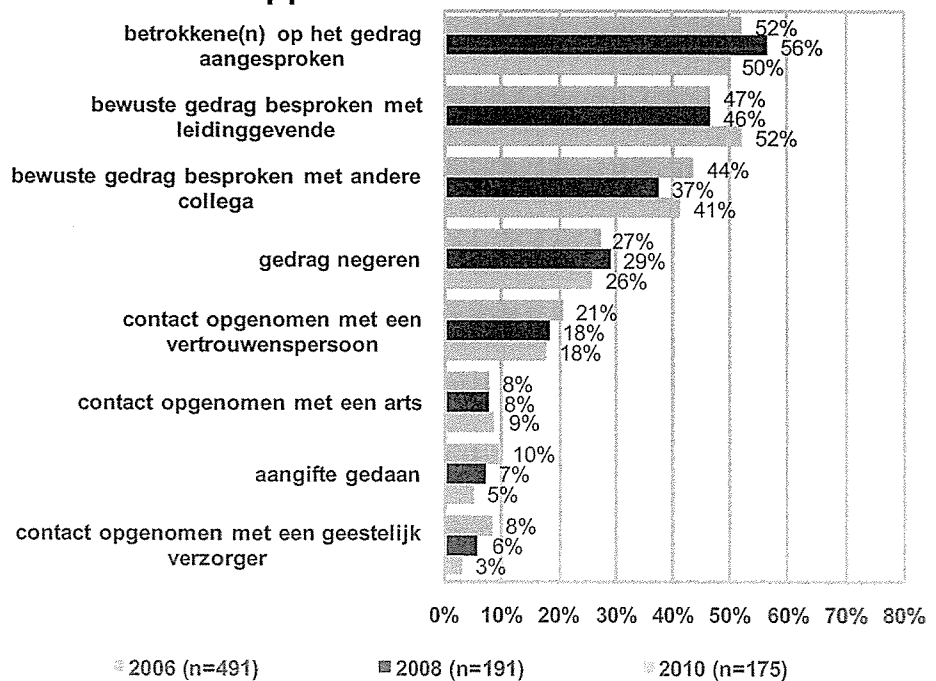
Als respondenten stappen ondernemen wanneer zij te maken krijgen met ongewenst gedrag zijn er verschillende mogelijkheden. In onderstaande grafieken is voor mannen en vrouwen te zien van welke mogelijkheden zij gebruik hebben gemaakt. Het merendeel van zowel de mannen als de vrouwen spreekt de betrokkene(n) aan op het betreffende gedrag. Daarna wordt het bespreken met de leidinggevende het meest genoemd.



### Stappen ondernomen mannen



### Stappen ondernomen vrouwen



De meeste mannen en vrouwen die stappen ondernemen, doen dat in hun nabije omgeving.

De meeste mannen en vrouwen die stappen ondernemen, doen dat in hun nabije omgeving. Bij de mannen is dit 2,4% in 2010, geen van de vrouwelijke respondenten heeft melding gemaakt. Ook weet een aanzienlijk deel relevante actoren in de integriteitszorg (vertrouwenspersonen, geestelijk verzorgers) te vinden. Slechts een klein deel benadert de COID zonder tussenkomst van relevante actoren, door melding te doen bij het centrale meldpunt ongewenst gedrag van de COID.

In deze meting is voorafgaand aan deze vraag de vraag gesteld of men bekend was met het meldpunt ongewenst gedrag Defensie (COID). Het is mogelijk dat een deel van de slachtoffers het meldpunt wel weet te vinden maar de benaming COID niet kent. Daarnaast kan het zijn dat de melding via een vertrouwenspersoon of Centrale Adviseur Integriteit Defensie is verholpen.

Aan degenen die geen stappen hebben ondernomen is ook gevraagd waarom zij dit nagelaten hebben. Bijna zes op de tien slachtoffers geven hieraan geen behoefte te hebben gehad. Dat er niets met de klacht zou worden gedaan dacht 6% en 5% was bang dat de sfeer hierdoor zou verslechteren. Door de overige slachtoffers zijn nog andere redenen genoemd, (steeds minder dan 5%); men was onder meer bang voor carrièreschade, negatieve reacties of bang om niet geloofd te worden.

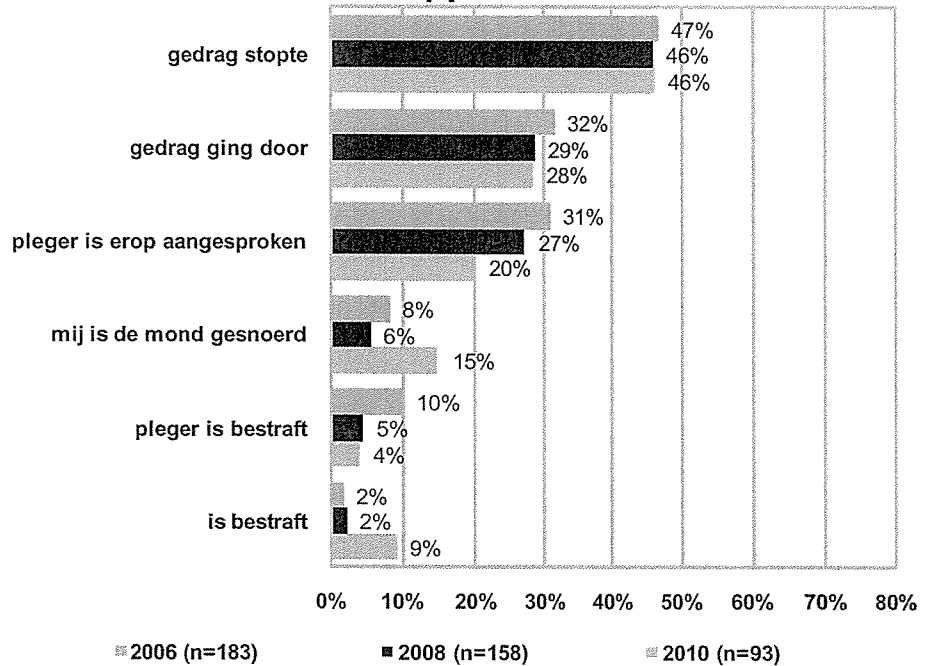
### **3.3 Effect ondernomen stappen**

Vervolgens is gekeken wat dan het effect was van de stappen die de slachtoffers hebben ondernomen.

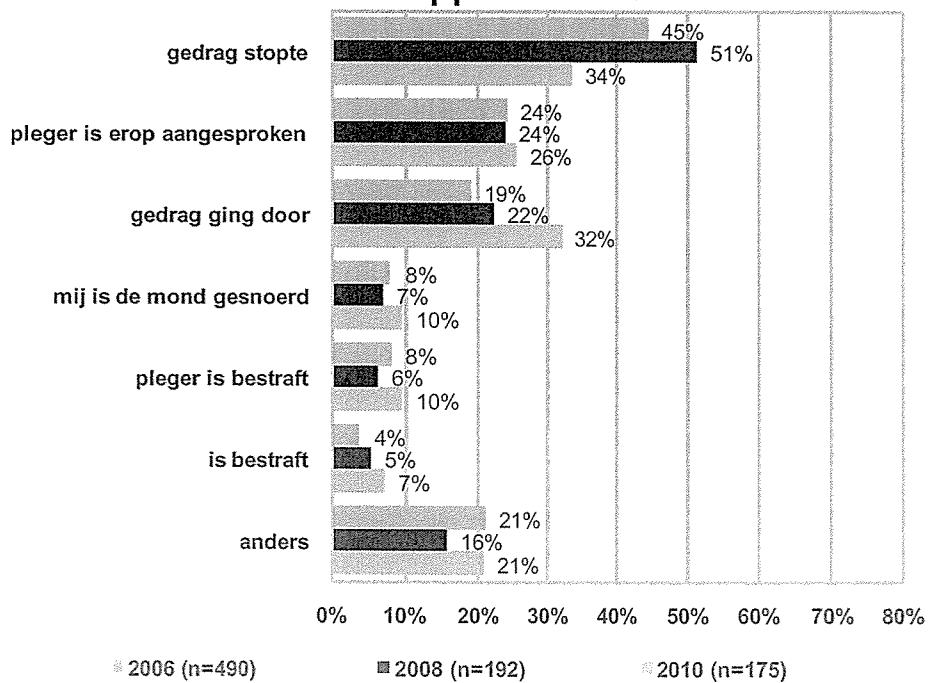
Van de mannen geeft bijna de helft aan dat het gedrag stopte, bij ongeveer een derde ging het gedrag toch door en bij een op de vijf is de pleger aangesproken. Bij 15% van de mannen is men de mond gesnoerd en 9% is zelf bestraft.

Bij de vrouwen is bij een derde het gedrag gestopt en bij een even groot deel ging het gedrag door. Bij een kwart is de pleger aangesproken op het ongewenste gedrag. Een op de tien vrouwen is de mond gesnoerd en 7% is zelf bestraft. In onderstaande grafieken zijn deze resultaten weergegeven.

### Effect stappen mannen



### Effect stappen vrouwen

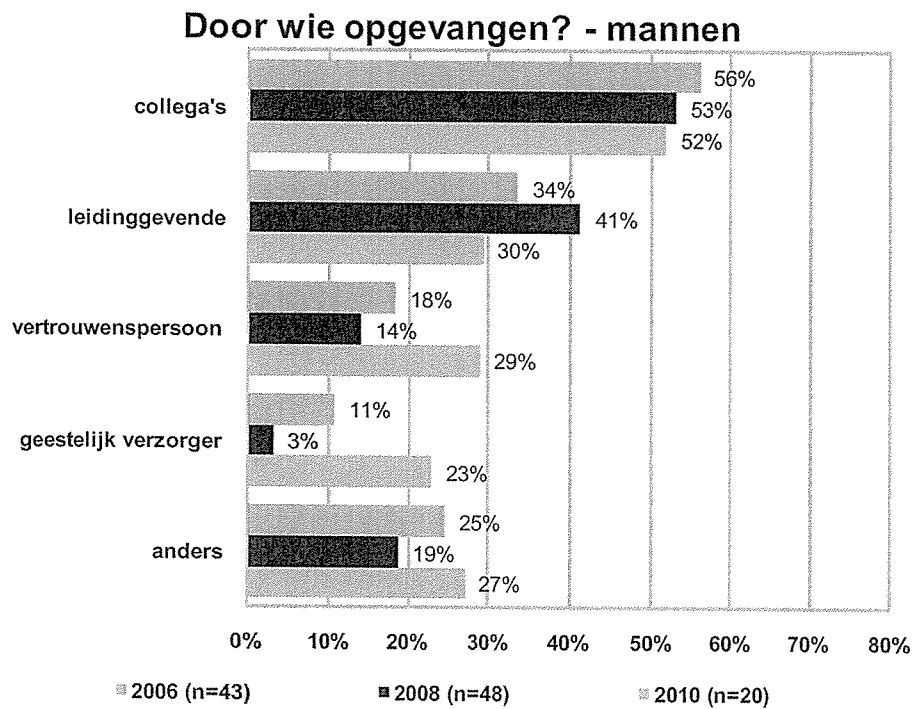


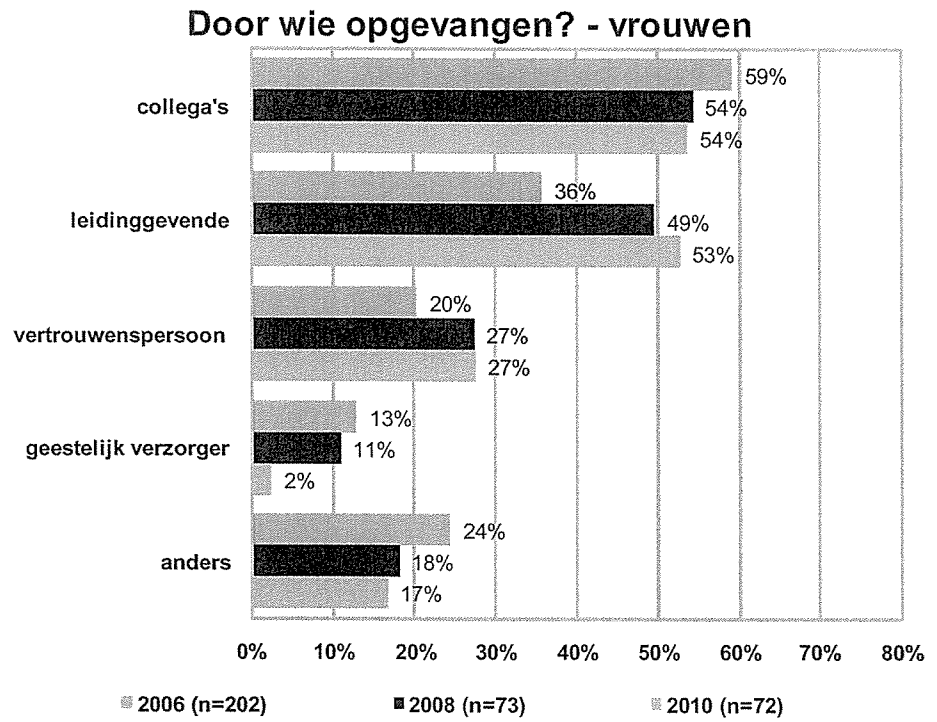
De tevredenheid over de afhandeling van het incident is niet significant veranderd ten opzichte van 2008. Van de mannen is 29% tevreden, dit was 43%. Dit verschil is

overigens wel significant bij een betrouwbaarheid van 95%. Van de vrouwen is nu 31% tevreden, in 2008 was dit 35%. Het gaat hier om relatief kleine aantallen (ongewogen aantal: mannen; 59, vrouwen; 107). Dit kan verklaren waarom er bij de mannen geen significant verschil te zien is.

### 3.4 Opvang slachtoffers

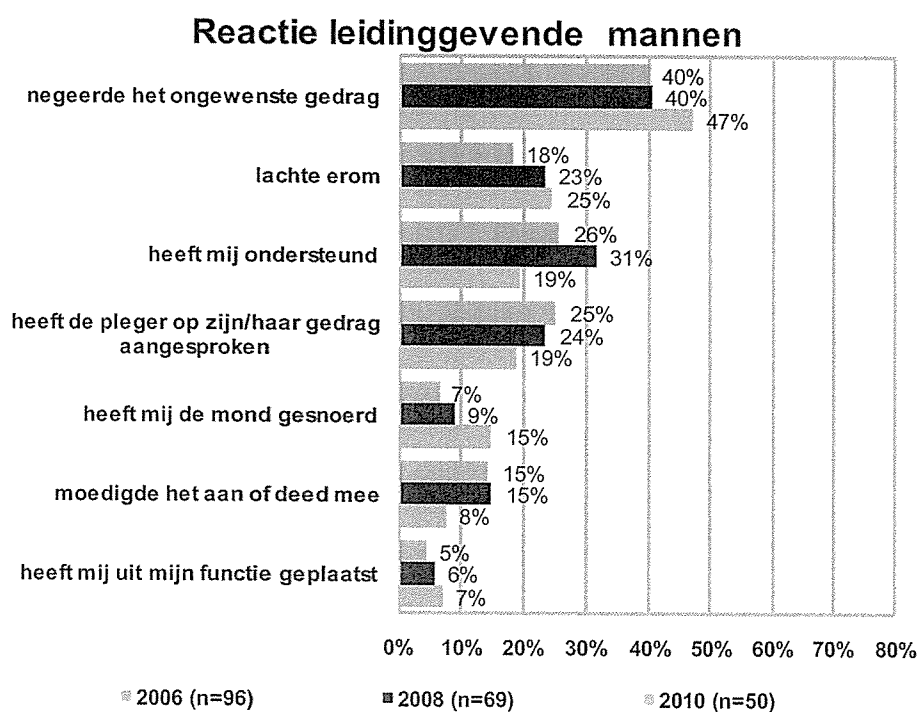
De meeste slachtoffers worden opgevangen door een collega en/of door hun leidinggevende. In onderstaande grafieken is deze verdeling te zien.





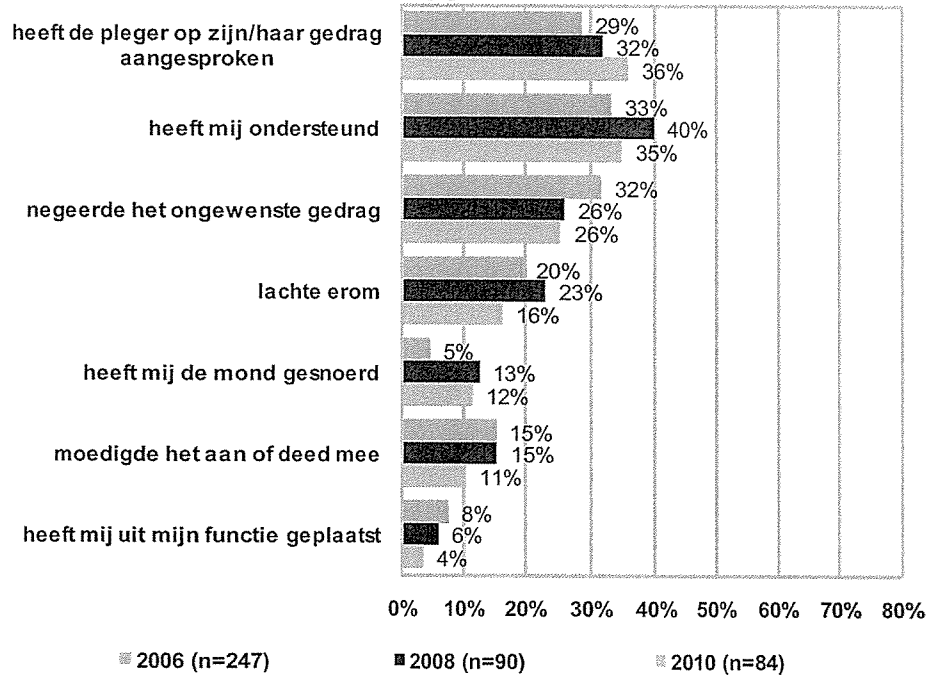
### 3.4 De rol van de leidinggevende

Bij de mannen die ongewenst gedrag hebben meegemaakt is in 25% van de gevallen de leidinggevende hierbij aanwezig geweest, in 2008 was dit 22%. Voor de vrouwen geldt dat bij 34% de leidinggevende aanwezig was. In 2008 was dit 30%. Aan hen bij wie de leidinggevende aanwezig was is gevraagd hoe deze op het gedrag reageerde. De mannen geven aan dat in bijna de helft van de gevallen (47%) de leidinggevende het gedrag negeerde. Bij 25% van de mannen werd er om gelachen en één op de vijf mannen werd door de leidinggevende ondersteund. Ook één op de vijf heeft de plegger aangesproken op het gedrag. 15% van de mannen werd de mond gesnoerd, bij 8% deed de leidinggevende mee aan het gedrag en/of moedigde het aan.



Bij de vrouwen zijn de meest voorkomende reacties van de leidinggevende het aanspreken van de plegger (36%) en het bieden van ondersteuning (35%).

### Reactie leidinggevende vrouwen



In een kwart van de gevallen werd het ongewenste gedrag genegeerd en bij 16% van de vrouwen lachte de leidinggevende om het gedrag. Ruim één op de acht vrouwen werd de mond gesnoerd en in 11% van de gevallen deed de leidinggevende mee aan het gedrag of moedigde het aan.





## 4 Werkbeleving

Het voorkomen van ongewenste omgangsvormen hangt samen met de organisatiecultuur waarin men functioneert. In de vragenlijst is daarom ook een aantal vragen opgenomen over hoe men de organisatiecultuur bij defensie ervaart. Tevens is in kaart gebracht hoe het zit met ziekteverzuim, gezondheid en of men heeft overwogen om Defensie te verlaten.

### 4.1 Perceptie van de organisatiecultuur

De perceptie van de organisatiecultuur is gemeten aan de hand van een aantal peilers. Het gaat dan om groepscohesie, samenwerking met seksuele minderheden, pestcultuur, gebruik van genotsmiddelen, het klimaat t.o.v. ongewenst seksueel gedrag en seksisme. Weer is gekeken naar de mogelijke verschillen per geslacht wanneer we in de tijd vergelijken. Voor de mannen hebben er bijna geen veranderingen plaatsgevonden; alleen de groepscohesie en sfeer (ES 0,93) is er op achteruit gegaan. In vergelijking met de meting van 2006 zijn wel meer verschillen waarneembaar. Slechte samenwerking met seksuele minderheden (ES 2,16), pestcultuur (ES 0,84), en gebruik van genotsmiddelen (ES 1,02) zijn allen gedaald, evenals een tolerant klimaat t.o.v. ongewenst seksueel gedrag (ES 0,79) en een leidinggevende die tolerant is ten opzichte van seksisme (ES 0,85).

In vergelijking met de metingen in 2006 en 2008 zijn er voor de vrouwen geen statistisch significante verschillen gevonden als het gaat om de perceptie van de organisatiecultuur.

Op het onderdeel groepscohesie/-sfeer is voor de onderdelen geen verschil waar te nemen. Bij de CLAS, CLSK en CSZK wordt vaker een slechte samenwerking met vrouwen en seksueel anders gearde collega's minderheden waargenomen dan bij de overige onderdelen. Het gebruik van genotsmiddelen komt bij de KMar minder vaak voor dan gemiddeld en bij de CLAS juist vaker.

Organisatiecultuur (0 = gaat helemaal niet op - 1 = gaat helemaal op)	Mannen		
	2006 n=973	2008 n=693	2010 n=620
Groepscohesie / -sfeer	0,27	0,27	0,24
Slechte samenwerking met seksuele minderheden	0,35	0,30	0,29
Pestcultuur	0,43	0,37	0,38
Gebruik van genotsmiddelen	0,28	0,20	0,20
Tolerant klimaat t.o.v. ongewenst seksueel gedrag	0,26	0,21	0,21
Leidinggevende tolerant ten opzichte van seksisme	0,43	0,39	0,38

Organisatiecultuur (0 = gaat helemaal niet op - 1 = gaat helemaal op)	Vrouwen		
	2006	2008	2010
	n=1069	n=451	n=475
Groepscohesie / -sfeer	0,32	0,27	0,32
Slechte samenwerking met seksuele minderheden	0,36	0,32	0,34
Pestcultuur	0,44	0,47	0,44
Gebruik van genotsmiddelen	0,24	0,28	0,28
Tolerant klimaat t.o.v. ongewenst seksueel gedrag	0,35	0,27	0,25
Leidinggevende tolerant ten opzichte van seksisme	0,43	0,40	0,44

#### 4.2 Perceptie Werkdruk

Aan de respondenten is gevraagd wat zij vinden van de werkdruk bij Defensie. Van de mannen vindt 15% deze te hoog, 6% vindt het te laag en 36% precies goed. Het overige deel vindt dat de werkdruk wisselend te hoog of te laag is (43%).

Werkdruk	mannen		
	2006	2008	2010
	n=1630	n=1203	n=1073
te hoog	12,6%	16,9%	15,4%
te laag	8,3%	6,4%	6,0%
precies goed	35,6%	34,8%	35,7%
nu eens te hoog, dan weer te laag	43,4%	41,9%	42,8%

Werkdruk	vrouwen		
	2006	2008	2010
	N=1730	n=790	n=910
te hoog	9,2%	13,4%	10,1%
te laag	11,6%	7,9%	9,7%
precies goed	34,7%	40,4%	39,3%
nu eens te hoog, dan weer te laag	44,6%	38,3%	40,9%

Van de vrouwen vindt 10% de werkdruk bij Defensie te hoog, een bijna even zo groot deel vindt deze te laag en 39% vindt deze precies goed. 41% vindt de werkdruk wisselend. Bij DMO wordt de werkdruk vaker als te hoog ervaren dan bij de andere onderdelen.

Zowel voor de mannen als de vrouwen zijn er geen significante verschillen in de werkdruk in vergelijking met 2008. Onder de mannen wordt in vergelijking met 2006 de werkdruk vaker als te hoog gezien.

#### 4.3 Sociale steun

Over het algemeen ervaren mannen en vrouwen sociale steun in dagelijkse en problematische situaties. Een minderheid van de respondenten voelt zich in de steek gelaten. In vergelijking met 2008 zijn er geen verschillen, zowel voor vrouwen als voor mannen als gekeken wordt naar de sociale steun binnen de groep of afdeling waarbinnen men werkzaam is. Als de verschillende onderdelen met elkaar

vergeleken worden scoort DMO iets lager als het gaat om sociale steun in alledaagse situaties.

Sociale steun (0-1: helemaal niet – heel erg van toepassing)	mannen		
	2006	2008	2010
	n=1737	n=1199	n=1110
in alledaagse situaties	0,84	0,84	0,85
in problematische situaties	0,78	0,81	0,82
Negatieve ondersteuning (in de steek gelaten worden)	0,22	0,22	0,20

Sociale steun (0 = helemaal niet – 1 = heel erg van toepassing)	vrouwen		
	2006	2008	2010
	n=1881	n=793	n=944
in alledaagse situaties	0,82	0,85	0,81
in problematische situaties	0,78	0,80	0,75
Negatieve ondersteuning (in de steek gelaten worden)	0,25	0,21	0,27

#### 4.4 Ziekteverzuim, gezondheid en vertrek intentie

Gemiddeld melden mannen bij Defensie zich 0,9 dagen per jaar ziek, dit is niet gewijzigd in vergelijking met 2008, toen was dit 1,1. In vergelijking met 2006 is dit gemiddelde wel hoger, toen was dit 0,8. Onder de vrouwen is het gemiddeld aantal dagen ziekteverzuim ook niet significant gewijzigd, in 2008 was dit 1,7 en nu is dit 1,4. Van alle onderdelen ligt bij CDC het gemiddeld aantal ziekmeldingen het hoogst (1,4) en bij de CLSK het laagst (0,74).

Van de mannen beoordeelt 89% zijn gezondheid als goed of uitstekend en 2% noemt deze slecht of niet zo best. Bij de vrouwen vindt 85% dat zij in uitstekende of goede gezondheid verkeert en eveneens 2% vindt dat haar gezondheid niet zo best of slecht is. Voor de perceptie van de eigen gezondheid zijn geen verschillen in vergelijking met 2008. De perceptie van een goede of uitstekende eigen gezondheid is bij de KMar het hoogst (96%) en bij de bestuursstaf het laagst (81%).

Aan de respondenten is ook gevraagd of zij overwogen hadden weg te gaan bij Defensie. Bij de mannen heeft 11% dit regelmatig overwogen (in 2008 was dat 14%) en bij de vrouwen is dit 13,4% (in 2008 17%). Zowel bij de mannen als bij de vrouwen is hier sinds 2006 een daling te zien in.

	Mannen		
	2006	2008	2010
	n=1725	n=1182	n=1070
<b>Ziekteverzuim (gemiddelde, range: 0-365 dagen)</b>	0,8	1,1	0,9
<b>Gezondheid (%)</b>			
slecht of niet zo best	1,2%	2,3%	2,1%
Redelijk	7,6%	8,1%	8,5%
goed of uitstekend	91,2%	89,6%	89,3%
<b>Overwogen om bij Defensie weg te gaan (%)</b>			
Nee	36,6%	38,4%	46,3%
ja, een enkele keer	47,5%	47,2%	42,8%
ja, regelmatig	15,9%	14,4%	10,8%

	Vrouwen		
	2006	2008	2010
	n=1843	n=770	N=909
<b>Ziekteverzuim (gemiddelde, range: 0-365 dagen)</b>	1,7	1,7	1,4
<b>Gezondheid (%)</b>			
slecht of niet zo best	1,8%	3,9%	1,6%
Redelijk	12,4%	14,3%	13,5%
goed of uitstekend	85,8%	81,7%	84,9%
<b>Overwogen om bij Defensie weg te gaan (%)</b>			
Nee	37,8%	45,2%	50,6%
ja, een enkele keer	45,3%	38,0%	36,0%
ja, regelmatig	16,9%	16,8%	13,4%

## 5. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Dit jaar is voor de derde maal het Periodiek onderzoek "Ongewenst gedrag bij Defensie" uitgevoerd. Het onderzoek is uitgevoerd door Dienstencentrum Gedragswetenschappen van Defensie in samenwerking met Blauw Research. Een commissie onder voorzitterschap van Prof. Dr. D. van Knippenberg van de Erasmus Universiteit te Rotterdam heeft het onderzoek begeleid.

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen is een vragenlijst uitgezet onder een representatieve steekproef van het defensiepersoneel. In totaal zijn 8500 defensie medewerkers per brief uitgenodigd om de vragenlijst schriftelijk of via internet vragenlijst in te vullen. Aan het onderzoek hebben in totaal 2060 defensie medewerkers deelgenomen; de respons is daarmee 24%; in het onderzoek van 2008 was de respons 25%.

In deze rapportage zijn de resultaten van het huidige onderzoek vergeleken met die van 2008 en 2006.

### **Ongewenst seksueel gedrag mannen**

In vergelijking met de vorige meting is het percentage mannen dat ongewenst seksueel gedrag in het algemeen (totaal) heeft meegemaakt en hier al dan geen last van heeft ondervonden, significant afgenomen. In 2008 was deze 31,4%; in 2010 is deze 24,4%. Voor de onderliggende soorten vormen van ongewenst seksueel gedrag is vooral een afname te zien wat betreft het hebben meegemaakt van seksuele aandacht en toenadering van 30,5% naar 23,0%.

Ook het percentage mannen dat last heeft ervaren van seksueel gedrag in het algemeen, is significant afgenomen van 3,0% naar 1,9%.

Wanneer de resultaten worden vergeleken met die van 2006, dan is een significante afname te zien voor het hebben meegemaakt (al dan niet met ervaren last) van ongewenst seksueel gedrag in het algemeen van 41,8% naar 24,4% en voor de onderliggende gedragsvorm seksuele aandacht en toenadering van 40,4% naar 23,0%. Wat betreft ervaren last van ongewenst seksueel gedrag in het algemeen is ook een significante afname te zien van 3,5% naar 1,9%.

### **Pestgedrag mannen**

Ten opzichte van de meting van 2008 is het percentage mannen dat structureel pestgedrag in het algemeen (totaal) heeft meegemaakt significant afgenomen: van 23,6% naar 19,5%. Voor alle onderliggende vormen van pestgedrag, met uitzondering van grof gedrag, is een significante afname te zien. Ook het percentage mannen dat last van pestgedrag heeft ervaren is significant afgenomen: van 12,6% naar 10,0%. Wat betreft de onderliggende vormen van pestgedrag is het percentage mannen dat last heeft van gepest worden via het werk, is significant verminderd van 9,3% naar 7,2%.

Bij 'gepest worden via het werk' past de kanttekening dat de stelling 'U moet werkzaamheden verrichten die ver beneden uw werkelijke capaciteiten liggen' naar verhouding veel bijdraagt aan de totaalscore.

Bij vergelijking van de resultaten met die van 2006 komt naar voren dat het hebben meegemaakt van pestgedrag is afgenomen: van 22,4% naar 19,5%. Het verschil is overigens significant bij een betrouwbaarheid van 95% en de Effect Size is zeer klein. Voor de onderliggende vormen van pestgedrag is een significante afname te zien voor direct geweld van 8,2% naar 5,6%.

Wat betreft ervaren last zijn tussen beide metingen geen verschillen. Overigens was

in 2008 t.o.v. 2006 nog een (niet significante) toename van pestgedrag te zien. De meting van 2010 laat wat dat betreft ook een positieve ontwikkeling zien.

### **Ongewenst seksueel gedrag vrouwen**

In 2010 heeft 8,8% van de vrouwen ongewenst seksueel gedrag meegemaakt en aangegeven hiervan ook last te hebben ervaren. Nog eens 35% maakte het mee maar stelde daar geen last van te hebben gehad. Ten opzichte van 2008 zijn er geen significante verschillen; noch voor ongewenst seksueel gedrag totaal, noch voor de onderliggende gedragsvormen. Dit geldt ook voor de ervaren last.

Bij vergelijking van de resultaten met die van 2006 zijn er wel significante verschillen. Het hebben meegemaakt (al dan niet met ervaren last) van ongewenst seksueel gedrag in het algemeen is afgenomen van 67,0% naar 43,8%.

De onderliggende gedragsvormen laten een afname zien voor seksuele aandacht en toenadering van 63,8% naar 41,5%, ongewenste fysieke aanrakingen van 38,8% naar 20,1% en seksuele dwang van 8,5% naar 4,4%. In alle gevallen is de Effect Size groot, m.u.v. seksuele dwang waar deze middelgroot is. In de vorige meting is voor vrouwen een dalende trend gesignaleerd wat betreft ongewenst seksueel gedrag. Deze trend lijkt in deze meting duidelijker geworden, in het bijzonder wat betreft ongewenste seksuele aandacht en toenadering en de daarvan ervaren last: in 2006: 14,4%, in 2008: 9,2% en in 2010: 7,7%.

### **Pestgedrag vrouwen**

Voor pestgedrag geldt dat 14,8% van de vrouwen dit heeft meegemaakt en hier last van heeft gehad, 8,2% maakte het wel mee maar heeft geen last ervaren.

Voor vrouwen is geen van de verschillen in vergelijking met 2008 significant. Dit geldt zowel voor pestgedrag als geheel, als voor de onderliggende vormen van pestgedrag en de daarvan ervaren last. Ook bij vergelijking met 2006 zijn verschillen voor structureel pestgedrag niet significant. Dit geldt zowel voor pestgedrag in het algemeen als voor de onderliggende vormen van pestgedrag en voor de daarvan ervaren last. Een dalende trend die zicht en aanzien van ongewenst seksueel gedrag aftekent lijkt, is hier nog niet zichtbaar.

### **Mannen en vrouwen vergeleken**

Als mannen en vrouwen met elkaar worden vergeleken blijkt – net als in eerdere metingen – dat vrouwen vaker te maken krijgen met en ook last hebben van ongewenst seksueel gedrag. Ook hebben zij vaker last van een of meerdere vormen van pestgedrag (in het bijzonder buitengesloten worden) dan mannen.

### **Discriminatie**

Wat betreft discriminatie op de werkvloer zijn er weinig verschillen in vergelijking met twee jaar geleden. Onder de mannen is het aandeel dat aangeeft dat discriminatie naar aanleiding van seksuele geaardheid voorkomt wel significant afgenomen (van 12,9% naar 9,5%).

Een vergelijking met 2006 laat echter voor alle desbetreffende vormen van discriminatie wel significante verschillen zien. Een dalende trend die in 2008 is waargenomen, lijkt zich door te zetten (met uitzondering van discriminatie naar huidskleur).

Vrouwen noemen vaak discriminatie naar sekse en ook discriminatie naar leeftijd. Vergelijking met de resultaten van 2008 laat geen significante verschillen zien. Wel zijn significante verschillen te zien t.a.v. 2006 wat betreft discriminatie naar sekse, naar huidskleur en naar seksuele geaardheid.

Voor het eerst is deze meting ook gevraagd naar discriminatie op basis van leeftijd. Van de vrouwen geeft 18,7% aan dat dit binnen hun afdeling voorkomt, bij de mannen is dit 15,5%.

### **Risicogroepen**

Evenals in de vorige metingen blijken jonge vrouwen een verhoogd risico te lopen om in aanraking te komen met seksueel ongewenst gedrag en pesten. Zij blijven een kwetsbare groep.

### **Plegers**

De plegers van het ongewenst gedrag zijn ook weer in kaart gebracht. Bij het pestgedrag is het zo dat ongeveer de helft van de gedragingen door één persoon gepleegd werd. Bij seksueel ongewenst gedrag is dit aandeel hoger. Mannen worden vooral door mannen gepest, bij vrouwen kunnen zich onder de pesters zowel mannen als vrouwen bevinden. Zowel de plegers van seksuele intimidatie als van pestgedrag zijn meestal van gelijke of hogere rang in vergelijking met het slachtoffer.

### **Defensieonderdelen**

De verschillende onderdelen van Defensie verschillen niet veel als het om ongewenst gedrag gaat. Bij de mannen van CLAS en CZSK lijkt ongewenst seksueel gedrag waar men last van ondervindt vaker voor te komen, maar dit effect is zeer klein. Onder de vrouwen zijn tussen de onderdelen geen verschillen gevonden.

### **Reacties op ongewenst gedrag**

Ook in deze meting is gevraagd naar de verschillende reacties op ongewenst gedrag. Net als de afgelopen metingen weet het merendeel van de medewerkers de vertrouwenspersoon te vinden. Bijna zes op de tien werknemers zouden naar hun leidinggevende stappen wanneer zij te maken krijgen met ongewenst gedrag en bijna de helft zou een vertrouwenspersoon opzoeken. Een zeer klein deel (3%) zou zijn/haar mond houden.

### **Ondernomen stappen en effecten daarvan**

Het aandeel daadwerkelijke slachtoffers van ongewenst gedrag dat stappen onderneemt ligt tussen de 50% en 60%, afhankelijk van geslacht en type ongewenst gedrag. Dit aandeel is niet gewijzigd in vergelijking met 2008. Deze stappen bestaan meestal uit het aanspreken van de dader op het gedrag en het bespreken met de leidinggevende. Onder de mannen geeft de helft aan dat het gedrag stopte nadat men stappen had ondernomen, bij de vrouwen was dit een derde. Bij een derde van de mannen en een kwart van de vrouwen is de plegger aangesproken. Een kleiner deel is de mond gesnoerd of is zelf bestraft. Dit is bij de mannen 15% respectievelijk 9% en bij de vrouwen 10% respectievelijk 7%.

De tevredenheid over de opvang na het meemaken van ongewenst gedrag is onder de mannen niet significant afgenomen, maar lijkt wel gedaald te zijn in vergelijking met 2008.

De leidinggevende negeerde het ongewenste gedrag in bijna de helft van de gevallen bij de mannelijke slachtoffers, bij de vrouwen was dit ongeveer een kwart. Een klein deel van de leidinggevendenden moedigde het gedrag zelf aan of deed mee (8% bij de mannen en 11% bij de vrouwen). Het gaat hier echter om kleine aantallen dus deze cijfers moeten voorzichtig geïnterpreteerd worden.

### **Werkbeleving**

De werkbeleving is ook in kaart gebracht aan de hand van een aantal onderdelen: perceptie van de organisatiecultuur, werkdruk en gezondheidstoestand en ziekteverzuim. Er is weinig veranderd in vergelijking met 2008, bij de mannen lijkt de groepscohesie/ -sfeer iets verslechterd te zijn, voor het overige zijn er voor zowel mannen als vrouwen geen verschillen gevonden.

Zowel mannen als vrouwen ervaren over het algemeen sociale steun op hun afdeling. Dit is niet veranderd in vergelijking met twee jaar geleden. Ook het ziekteverzuim en de gezondheidstoestand zijn niet veranderd.

### **Tenslotte**

Deze derde meting van ongewenst gedrag bij Defensie laat over de periode 2006 – 2010 een positieve ontwikkeling zien.

Zo zijn er voor zowel mannen als vrouwen dalende trends te zien voor ongewenst seksueel gedrag, terwijl voor mannen ook ervaren pestgedrag nu minder is dan twee en vier jaar geleden. Ook ten aanzien van de meeste vormen van discriminatie lijkt voor mannen de dalende trend zich door te zetten.

Deze meting wijst ook uit dat er blijvende aandachtspunten zijn. Zo kregen mannen en vrouwen in de eerdere onderzoeken even vaak te maken met pestgedrag. Nu is dat voor het eerst anders. Vrouwen hebben vaker een of meerdere vormen van pesten meegemaakt en hier ook vaker last van ondervonden dan mannen. Dit ligt in de lijn met de resultaten uit 2008, waaruit blijkt dat vrouwen een kwetsbare groep blijven.

Niettemin laten de cijfers zien dat in vergelijking met de vorige meting het percentage mannen en vrouwen dat ongewenst seksueel gedrag in het algemeen heeft meegemaakt is afgenomen. Al met al is het een positief resultaat.



## Bijlage I Dataverzameling

### **Steekproef**

Het onderzoek is uitgevoerd onder een aselechte steekproef van het defensiepersoneel. De adressen van het personeel in de steekproef zijn door Defensie verstrekt. De volledige steekproef heeft een brief ontvangen op het privé-adres met daarin het verzoek om de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst was als bijlage bij deze brief verstuurd. Men had de keuze om de vragenlijst schriftelijk in te vullen of via de online link die in de brief werd genoemd. Deelname aan het onderzoek was anoniem. Na drie weken is een reminder verstuurd om de respons op het onderzoek te verhogen.

Er zijn 5000 mannelijke en 3500 vrouwelijke defensiemedewerkers uitgenodigd. In totaal hebben 1115 mannen en 945 vrouwen de vragenlijst ingevuld en teruggestuurd. Hiermee komt de totale respons voor dit onderzoek neer op 24%, dit is vergelijkbaar met de respons uit 2008 (25%). Van alle respondenten heeft 25,8% de vragenlijst online ingevuld en 74,2% schriftelijk.

De data zijn gewogen op geslacht, defensieonderdeel, rang en salarisschaal. Hiervoor is gebruik gemaakt van het bestand "populatie juni 2010" Omdat dit bestand op celniveau beschikbaar is kan een op een worden teruggewogen met behulp van poststratificatie. Dit is de meest betrouwbare manier om de data te wegen. De steekproef is hierdoor op de bovengenoemde punten volledig representatief voor de gehele populatie van defensiepersoneel. Over het geheel genomen is de steekproef in dit onderzoek groot genoeg om betrouwbare uitspraken te doen. Daar waar door selectievragen de aantallen lager zijn moet rekening gehouden worden met een lagere betrouwbaarheid. In nevenstaande tabel is een overzicht weergegeven van alle persoons- en taakgerelateerde kenmerken van de respondenten na de weging.

	<b>man (n=1753)</b>	<b>vrouw (n=315)</b>	<b>totaal (n=2050)</b>
<b>Leeftijd (in jaren)</b>			
range	17-64	17-64	17-64
gemiddelde	39	38	39
<b>Aanstellingsduur (in jaren)</b>			
range	0-47	0-43	0-47
gemiddelde	18	12	17
<b>Functie (%)</b>			
militair	71	43	67
burger	29	57	33
<b>Salarisschaal (% van burgers)</b>			
1 t/m 4	24	25	24
5 t/m 8	41	50	43
9 of hoger	35	25	33
<b>Rang (% van militairen)</b>			
officier	21	20	21
onderofficier	42	38	42
manschappen	37	42	37
<b>Leidinggevende functie (%)</b>	38	18	35
<b>Type aanstelling (%)</b>			
FPS fase 1	17	20	17
FPS fase 2	22	26	22
FPS fase 3	47	38	46
BBT	15	16	15
<b>Krijgsmachtonderdeel (%)</b>			
Commando Landstrijdkrachten	36	24	35
Commando Luchstrijdkrachten	13	11	13
Commando Zeestrijdkrachten	14	12	14
Koninklijke Marechaussee	10	12	10
Bestuursstaf	2	3	2
Defensie Materieel Organisatie	10	7	10
Commando Dienstencentra	15	31	17

### Vragenlijst

De opzet van de vragenlijst is gelijk gehouden aan die van de meting in 2008 zodat de resultaten vergelijkbaar zijn. Wel is een extra vraag opgenomen over de bekendheid met de COID. In deze meting is voorafgaand aan de vraag of men een melding heeft gemaakt eerst de vraag gesteld of men bekend was met het meldpunt ongewenst gedrag Defensie (COID). Het is mogelijk dat een deel van de slachtoffers het meldpunt wel weet te vinden maar de benaming COID niet kent. Dit kan verklaren dat in deze meting het aandeel slachtoffers dat zegt melding bij het meldpunt te hebben gedaan laag is.

In de papieren vragenlijst is het item over integriteit weggefallen. Uit aanvullende analyses bleek dat geen enkele respondent op basis van een positief antwoord op deze schaal meegenomen is in de variabele "pesten via werk en privé". Om deze reden is in dit onderzoek geen correctie toegepast op deze variabele. De vragenlijst is als bijlage gevoegd.

**Kenmerken van schalen.**

In de volgende tabellen zijn de schalen weergegeven inclusief de psychometrische gegevens. Voor elke schaal is de betrouwbaarheid berekend. In de tabellen is voor elke schaal Cronbach's alpha weergegeven en per item de gecorrigeerde item-totaal correlatie.

**Sociale steun**

<b>Sociale steun: in alledaagse situaties</b>	
<i>Cronbach's alpha= .714</i>	
Heeft u het gevoel dat u er op uw werk bij hoort?	.570
Heeft u het gevoel gewaardeerd te worden op uw werk?	.570
<b>Sociale steun: in problematische situaties</b>	
<i>Cronbach's alpha= .767</i>	
Geven uw collega's u het gevoel dat u op hen kunt rekenen?	.611
Heeft u het gevoel dat u met uw collega's kunt bespreken wat u bezighoudt?	.635
Heeft u het gevoel dat u op uw werk een stommiteit kunt laten merken?	.504
Voelt u zich veilig bij de collega's op uw werk?	.541
<b>Sociale steun: negatieve ondersteuning</b>	
<i>Cronbach's alpha= .811</i>	
Heeft u op uw werk het gevoel in de steek te worden gelaten?	.625
Heeft u het gevoel op uw werk alleen te staan?	.603
Heeft u het gevoel dat men u laat vallen op uw werk?	.718
Heeft u het gevoel dat u op uw werk wordt tegengewerkt?	.578

**Organisatiecultuur**

<b>Groepscohesie/-sfeer</b> <i>Cronbach's alpha= .838</i>	
Bij ons gaan we over het algemeen goed met elkaar om	.735
Bij ons komen we voor elkaar op	.724
Bij ons kunnen mensen op elkaar vertrouwen	.740
Bij ons worden nieuwe medewerkers snel opgenomen in de groep	.504
<b>Slechte samenwerking met seksuele minderheden</b> <i>Cronbach's alpha=.808</i>	
Bij ons kunnen mannen en vrouwen goed samenwerken	.590
De inbreng van mannen en vrouwen wordt bij ons gelijk gewaardeerd	.607
De meeste collega's geven er de voorkeur aan om niet met homoseksuele medewerkers samen te werken*	.589
De meeste collega's vinden dat homoseksuele collega's geschikt zijn om bij de Krijgsmacht te werken	.528
De meeste collega's vinden dat een mannelijke leidinggevende meer gezag heeft dan een vrouwelijke leidinggevende t*	.561
Aan wat vrouwen zeggen wordt vaak minder waarde gehecht*	.466
De meeste collega's werken graag met vrouwen samen	.511
<i>* deze items zijn omgeschaald</i>	
<b>Pestcultuur</b> <i>Cronbach's alpha=.772</i>	
Bij ons wordt heel wat afgeroddeld	.525
Pesterijen komen bij ons regelmatig voor	.657
Bij ons zijn er zogenaamde "pispaaftjes"	.645
<b>Gebruik van genotsmiddelen</b> <i>Cronbach's alpha=.771</i>	
Bij ons worden drugs gebruikt	.641
Bij ons wordt vaak te veel gedronken	.641
<b>Tolerant klimaat ten opzichte van ongewenst seksueel gedrag</b> <i>Cronbach's alpha=.719</i>	
Plegers van seksuele intimidatie gaan doorgaans vrijuit	.562
Als je op het werk seksueel wordt lastiggevallen, is het riskant om hierover te klagen	.562
<b>Leidinggevende tolerant ten opzichte van seksisme</b> <i>Cronbach's alpha=.767</i>	
Leidinggevendenden treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwelijke collega's	.624
Leidinggevendenden treden bij ons corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen	.624

**Pestgedrag**

<b>Gepest worden: buitengesloten worden</b>	
<i>Cronbach's alpha=.845</i>	
Collega's weigeren met u samen te werken	.557
U wordt door uw collega's buitengesloten	.642
Collega's behandelen u als lucht	.663
Er wordt over u geroddeld	.661
Er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u	.663
U krijgt onnodig veel kritiek	.666
<b>Gepest worden: via het werk of het privé-leven</b>	
<i>Cronbach's alpha=.825</i>	
U moet werkzaamheden verrichten die uw gevoel van eigenwaarde schaden	.541
Er worden u taken onttrokken	.573
U moet werkzaamheden uitvoeren die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen	.460
Uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken.	.650
Uw werk wordt op een verkeerde manier beoordeeld	.624
U moet uitgerekend de nare klussen opknappen	.591
Er wordt getwijfeld aan uw integriteit	.510
Er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl	.493
Collega's spotten met uw privé-leven	.524
Er wordt voortdurend kritiek op uw privé-leven geleverd	.526
<b>Gepest worden: grof gedrag</b>	
<i>Cronbach's alpha=.820</i>	
U wordt uitgescholden door uw collega's of leiding	.586
U wordt belachelijk gemaakt	.647
Iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u af zonder dat iemand anders hier iets van zegt	.474
Collega's roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen achter u aan	.578
Collega's verstoppen uw spullen	.457
Collega's imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken	.668
Uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt	.631
<b>Gepest worden: direct geweld</b>	
<i>Cronbach's alpha=.496 *)</i>	
U wordt bedreigd door uw collega's of leiding	.188
U wordt blootgesteld aan lichamelijk geweld door collega's of leiding	.434
Er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen	.417

\*) Bij de schaal 'Direct geweld' past de kanttekening dat op basis van statistische analyse moet worden geconcludeerd dat deze schaal een lage betrouwbaarheid of interne consistentie heeft. Bij de meting van 2008 is het bepalen van de betrouwbaarheid achterwege gebleven omdat het aantal respondenten dat direct geweld had meegemaakt te gering was. Niettemin is omwille van de vergelijkbaarheid met de eerdere metingen de schaal 'Direct geweld' toch opgenomen.

**Ongewenst seksueel gedrag**

<b>Ongewenst seksueel gedrag: ongewenste seksuele aandacht en toenadering</b> <i>Cronbach's alpha=.839</i>	
Opdringerige pogingen om een gesprek met u aan te knopen over persoonlijke of seksuele aangelegenheden zoals uw seksleven bespreken of becommentariëren.	.642
Schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen maken tegen u persoonlijk	.656
Opmerkingen maken over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt.	.585
Seksuele aandacht geven waar u niet van gediend bent	.765
Zo naar u staren, gluren of lonken dat u zich ongemakkelijk voelt	.678
Proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen	.748
U per e-mail of sms seksueel getinte berichten toesturen	.243
<b>Ongewenst seksueel gedrag: ongewenste fysieke aanrakingen</b> <i>Cronbach's alpha=.849</i>	
U aanraken op een dusdanige manier dat u zich ongemakkelijk voelt (bijvoorbeeld door een hand op uw blote arm te leggen, een arm om uw schouder)	.658
Lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan wat u prettig vindt	.731
Subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan	.650
Proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin (bijvoorbeeld uw been of nek strelen, intieme lichaamsdelen aanraken)	.800
<b>Ongewenst seksueel gedrag: seksuele dwang</b> <i>Cronbach's alpha=.667</i>	
U op een subtiele manier verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven	.534
U dreigen met een of andere vorm van vergelding als u niet ingaat op seksuele avances (bijvoorbeeld door het noemen van een op handen zijnd functioneringsgesprek)	.445
Pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten	.414
U een snellere promotie of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances	.477
U dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of andere reden niet kan weigeren	.434
U slecht behandelen omdat u seksuele toenaderingen heeft afgewezen	.435

### **Toetsing**

Wanneer verschillen tussen groepen van belang zijn, worden deze getoetst door middel van de Chi<sup>2</sup>-toets of een variatieanalyse. Met de Chi<sup>2</sup>-toets kan getoetst worden of het percentage in de ene groep significant hoger is dan het percentage in de andere groep. Bij een Chi<sup>2</sup>-toets moeten de verwachte aantallen per cel minimaal vijf zijn. Als dit niet het geval is, kan niet worden getoetst. In voorkomende gevallen wordt dat aangegeven met een \*. Significante verschillen worden aangegeven met een  $\Delta$  voor een relatief hoog percentage of gemiddelde in een subgroep en met een  $\nabla$  voor een relatief laag percentage of gemiddelde in een subgroep. Hierbij wordt net als in het onderzoek van 2008 een significantieniveau (p-waarde) gehanteerd van 1%. Dit betekent dat de kans dat de gevonden verschillen op toeval berusten kleiner is dan 1%. Dit is wetenschappelijk de correcte manier om dit te toetsen, dit is echter wel een conservatieve manier. Het is algemeen geaccepteerd om te toetsen tegen een p-waarde van 5% (95% betrouwbaarheid). In deze rapportage zijn daarom beide niveaus gehanteerd. Standaard zijn de verschillen significant bij  $p < .01$ , wanneer sprake is van een significant verschil met  $p < .05$  is dit apart genoteerd.





## Bijlage II Vormen van Ongewenst gedrag

	m	m	m	v	v	v
	2006	2008	2010	2006	2008	2010
<b>Buitensluiten</b>						
Collega's weigeren met u samen te werken	0,6	0,3	0,2	0,7	1,4	0,9
U wordt door uw collega's buitengesloten	1,3	0,6	0,3	2,3	2,5	3,8
Collega's behandelen u als lucht	1,1	1,2	1,0	1,8	1,8	4,1
Er wordt over u geroddeld	1,7	1,6	1,9	4,6	3,4	6,7
Er heerst een vijandige stemming ten opzichte van u	1,2	1,5	1,0	1,4	2,2	2,6
U krijgt onnodig veel kritiek	1,6	1,4	1,5	2,3	2,2	2,9
<b>Pesten via het werk en met het privé-leven</b>						
U moet werkzaamheden verrichten die uw gevoel van eigenwaarde schaden	1,6	1,0	0,8	1,1	1,1	1,6
Er worden u taken onttrokken	1,8	1,6	1,7	2,0	2,6	3,2
U moet werkzaamheden uitvoeren die ver onder uw werkelijke capaciteiten liggen	5,3	6,4	4,8	5,2	5,1	5,8
Uw beslissingen worden ten onrechte in twijfel getrokken.	1,8	0,8	0,9	1,8	1,8	2,6
Uw werk wordt op een verkeerde manier beoordeeld	1,7	1,1	1,4	1,8	2,2	3,5
U moet uitgerekend de nare klussen opknappen	1,4	0,7	1,1	1,6	2,2	2,5
Er wordt getwijfeld aan uw integriteit *)	0,7	0,4	0,0	1,6	0,7	0,0
Er zijn conflicten over uw persoonlijke leefstijl	0,9	0,4	0,3	1,4	1,1	0,3
Collega's spotten met uw privé-leven	0,7	0,6	0,5	1,6	1,1	0,6
Er wordt voortdurend kritiek op uw privé-leven geleverd	1,1	0,3	0,3	0,9	1,1	0,3
<b>Grof gedrag</b>						
U wordt uitgescholden door leiding of collega's	0,7	0,4	0,6	0,9	0,4	0,3
U wordt belachelijk gemaakt	1,3	0,5	0,9	2,5	1,4	1,9
Iemand reageert zijn/haar slechte humeur op u af zonder dat iemand anders hier iets van zegt	1,8	1,3	2,0	2,3	2,2	2,2
Collega's roepen schunnige woorden of andere vernederende uitdrukkingen achter u aan	0,9	0,6	1,0	1,6	0,4	1,3
Collega's verstoppert uw spullen	0,4	0,0	0,4	0,0	0,0	0,3
Collega's imiteren uw manier van lopen, uw stem of uw gebaren om u belachelijk te maken	0,7	0,7	0,8	0,5	1,1	0,3

Uw manier van praten wordt belachelijk gemaakt	0,6	0,7	1,0	0,9	0,7	0,3
<b>Direct geweld</b>						
U wordt bedreigd door collega's of leiding	0,9	1,8	2,1	0,9	1,8	2,9
U wordt blootgesteld aan lichamelijk geweld door collega's of leiding	0,4	0,7	1,1	0,2	0,0	1,3
Er wordt schade toegebracht aan uw eigendommen	0,4	1,1	1,5	0,5	0,0	0,6

	m	m	m	v	v	v
	2006	2008	2010	2006	2008	2010
<b>Ongewenst seksueel gedrag: ongewenste seksuele aandacht en toenadering</b>						
Opdringerige pogingen om een gesprek met u aan te knopen over persoonlijke of seksuele aangelegenheden zoals uw seksleven bespreken of becommentariëren.	0,8	0,8	0,7	5,3	3,0	2,3
Schunnige en aanstootgevende seksuele opmerkingen maken tegen u persoonlijk	0,6	0,2	0,4	6,5	4,4	3,0
Opmerkingen maken over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt.	2,1	2,2	1,1	6,2	3,7	3,0
Seksuele aandacht geven waar u niet van gediend bent	0,5	0,1	0,2	5,5	4,0	3,6
Zo naar u staren, gluren of lonken dat u zich ongemakkelijk voelt	0,5	0,6	0,4	6,7	4,1	3,6
Proberen om een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen	0,3	0,2	0,2	4,1	3,0	3,9
U per e-mail of sms seksueel getinte berichten toesturen	0,5	0,1	0,2	2,3	1,1	2,2

<b>Ongewenst seksueel gedrag: ongewenste fysieke aanrakingen</b>						
U aanraken op een dusdanige manier dat u zich ongemakkelijk voelt (bijvoorbeeld door een hand op uw blote arm te leggen, een arm om uw schouder)	0,2	0,2	0,2	5,0	2,6	3,2
Lichamelijk contact (bijvoorbeeld stoeien) op een wijze die wat u betreft verder gaat dan wat u prettig vindt	0,4	0,2	0,2	1,8	0,7	1,3
Subtiel aftasten hoe ver men op seksueel gebied kan gaan	0,2	0,5	0,2	3,2	1,8	1,3
Proberen u te strelen of te liefkozen tegen uw zin (bijvoorbeeld uw been of nek strelen, intieme lichaamsdelen aanraken)	0,1	0,7	0,3	2,9	1,4	0,9
<b>Ongewenst seksueel gedrag: seksuele dwang</b>						
U op een subtiele manier verleiden tot seksuele intimiteit door een beloning of privileges te beloven	0,1	0,1	0,2	0,5	0,4	0,6
U dreigen met een of andere vorm van vergelding als u niet ingaat op seksuele avances (bijvoorbeeld door het noemen van een op handen zijnd functioneringsgesprek)	0,1	0,0	0,0	0,2	0,4	0,0
Pogingen doen om seks met u te hebben waartegen u zich (met woord of daad) heeft moeten verzetten	0,2	0,0	0,0	2,3	0,7	0,6
U een snellere promotie of andere beloning in het vooruitzicht stellen als u in zou gaan op seksuele avances	0,0	0,0	0,1	0,2	0,4	0,0
U dwingen tot seksueel contact dat u eigenlijk niet wilt maar om een of andere reden niet kan weigeren	0,1	0,0	0,0	1,1	0,7	0,3
U slecht behandelen omdat u seksuele toenaderingen heeft afgewezen	0,0	0,0	0,0	2,3	0,7	1,9
<b>Overig</b>						
Tonen, gebruiken of verspreiden van seksueel getinte foto's en films	0,6	0,2	0,4	1,8	1,1	0,6



## Bijlage III Vragenlijst

