

Kwetsbaarheid van vrouwelijke Poolse arbeidsmigranten voor seksuele intimidatie



Colofon

Kwetsbaarheid van vrouwelijke Poolse arbeidsmigranten voor seksuele intimidatie

Stichting FairWork

Oktober 2016

Auteur

Ewa Urywkow-Chang

Voorwoord

De oorsprong van deze studie ligt bij observaties die mijn collega's en ik hebben gedaan tijdens ons werk als hulpverleners bij FairWork. We merkten dat het regelmatig voorkomt dat een vrouwelijke cliënt te maken heeft gehad met ongewenst gedrag van seksuele aard. Na een gesprek met mijn collega's kwam ik tot conclusie dat weinig bekend is over het onderwerp seksuele intimidatie in relatie tot arbeidsmigratie. Daarom besloot ik dit onderzoek te verrichten.

Dit onderzoek is mogelijk gemaakt dankzij de aanmoediging en het vertrouwen van mijn toenmalige coördinator, Hanka Mongard, en de directeur van FairWork, Sandra Claassen. Ik ben ook dr. Dorota Lepianka, onderzoeker aan de universiteit van Utrecht, bijzonder dankbaar voor de begeleiding en voor het geven van nieuwe moed bij tegenslag. Verder wil ik de volgende mensen bedanken voor hun hulp en steun: Dorota Deren, Jessica de Klerk, Francien Winsemius, Karin Burgerhout, Pamela Lucas. Ik wil ook bedanken: Agnieszka Smialek, Kasia Lamens, Theo Tchang, Mischa Tchang en Ingrid Kooi. Als laatste wil ik de dappere vrouwen bedanken die hun verhaal durfden te vertellen en zo inzicht geven in de wereld van seksuele intimidatie van Poolse vrouwen op de Nederlandse werkvloer.

Ewa Urywkow-Tchang

The women more likely to be sexually harassed and among the least likely to take action are migrant workers.

United Nations (1998:4)

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Inleiding	5
Praktijkprobleem	7
Literatuuroverzicht	8
Seksuele intimidatie in kaart gebracht	8
Perceptie van seksuele intimidatie	8
Seksuele intimidatie in de context van de Nederlandse versus de Poolse werkelijkheid	9
Mechanismen van seksuele intimidatie	10
Copingstrategieën	12
Onderzoeksdeelvragen	14
Methoden en doelgroep	15
Resultaten	16
Van uitschelden tot aanranding en fysieke agressie	17
Subjectieve waarneming van seksuele intimidatie	21
Mechanismen van kwetsbaarheid	24
Omgang met seksuele intimidatie	28
Conclusies	33
Discussie	34
Sociaal-cultureel karakter van seksuele intimidatie	34
Verdeling tussen twee mechanismen van seksuele intimidatie	35
Suggesties voor verder onderzoek	36
Aanbevelingen	37
Literatuurlijst	39

Samenvatting

Seksuele intimidatie is een verschijnsel dat al lang bestaat. In deze studie verwijst het naar ongewenst gedrag dat een persoon kwetst, denigreert, vernedert of kleineert op grond van zijn/haar sekse of gender. Het betreft meestal vrouwen die zich in kwetsbare sociaal-economische posities bevinden en die over weinig sociaal-culturele macht beschikken.

Uit onderzoek blijkt dat seksuele intimidatie vaak op werkplek of in werk gerelateerde situaties plaatsvindt. Het blijkt ook dat vrouwelijke arbeidsmigranten vanwege hun zwakke sociaal-economische posities bijzonder vatbaar zijn voor deze vorm van misbruik. Ondanks de groeiende relevantie en erkenning van het probleem, zijn de studies die zich expliciet op seksuele intimidatie van arbeidsmigranten richtten schaars, vooral wat betreft Europa.

Deze studie levert een bijdrage aan het bestaande onderzoek naar seksuele intimidatie en de relatie tot migratie door specifiek de situatie van vrouwelijke Poolse arbeidsmigranten in Nederland te belichten. Er werd een kwalitatief verkennend onderzoek uitgevoerd op basis interviews met zeven vrouwelijke Poolse arbeidsmigranten met als doel meer inzicht te krijgen in de subjectieve belevingen en ervaringen van de Poolse vrouwelijke arbeidsmigranten betreffende seksuele intimidatie op de werk(gerelateerde)plek.

De studie werpt een licht op de mechanismen die ten grondslag liggen aan de kwetsbaarheid van vrouwelijke migranten voor seksuele intimidatie. Het belicht ook de copingstrategieën van de slachtoffers en de rol van de sociaal-culturele normen in het ontstaan en in stand houden van seksuele intimidatie.

Inleiding

Aanleiding en context

Seksuele intimidatie heeft ondanks het lange bestaan (Thornton 2002) pas onlangs aandacht gekregen van zowel het algemene als het academische publiek. Pas toen in het midden van de jaren zeventig de term 'seksuele intimidatie' (in het Engels *sexual harassment*) werd bedacht, begon seksuele intimidatie als een sociaal probleem gezien te worden (McLaughlin et al. 2012, Timmerman en Bajema 1999). Deze studie verstaat onder seksuele intimidatie ongewenst "gedrag dat een persoon kwetst, denigreert, vernedert of kleineert op grond van sekse of gender" (Lopez et al 2009: 5). Er bestaat aanzienlijk bewijs dat vrouwen meer kwetsbaar zijn voor seksuele intimidatie dan mannen (bijv. Pina en Gannon 2015; Europese Commissie 1998, 2011; O'Connell en Korabik, 2000; Gruber 1997; Gutek 1985). Daarom brengt deze studie vrouwen onder de aandacht als slachtoffers van seksuele intimidatie.

Zoals uit de verschillende studies en verslagen blijkt, vindt seksuele intimidatie vaak plaats op de werkplek of in werkgerelateerde situaties (bijv. Haas en Timmerman 2010; Icenogle 2002; Thomas en Kitzinger 1994). Een verslag uit 2010 betreffende het geweld tegen vrouwen in landen binnen de Europese Unie geeft bijvoorbeeld aan dat tussen de 40% en 50% van de vrouwen op hun werkplek ooit te maken heeft gehad met enige vorm van seksuele intimidatie (Europese Commissie 2010:14).

Een aantal studies en rapporten verwijst naar de migrantenstatus als een belangrijke factor die vrouwen bijzonder kwetsbaar maakt voor seksuele intimidatie op de werkvloer (bijv.: FFSC 2014; Human Rights Watch 2012; Puri and Cleland 2007; United Nations 1998). Het is echter opvallend dat er bijna geen aandacht is voor het onderwerp van seksuele intimidatie en de kwetsbare positie van de Poolse migrantenvrouwen in Nederland. De Poolse arbeidsmigratie in Nederland is het meest omvangrijk van de totale migratie uit de Midden- en Oost Europese landen (Bureau Discriminatiezaken 2012: 13)¹. Het onderwerp is opgemerkt en erkend in de beleidsstukken als een potentieel probleem (Ibid.: 25; Scheele et al. 2014: 38). Het verslag van het Bureau Discriminatiezaken vermeldt bijvoorbeeld dat "bij een bepaald uitzendbureau de 'bazen' steeds alleenstaande Poolse vrouwen zochten, die dan met de 'bazen' seks moesten hebben om werk te krijgen of te houden" (Ibid.: 25). Dit onderwerp is echter verder nooit onderzocht. Daarom diept deze studie dit onderwerp verder uit doormiddel van kwalitatief onderzoek naar de subjectieve belevingen, ervaringen en copingstrategieën van de Poolse migrantenvrouwen omtrent seksuele intimidatie op de werkplek in Nederland.

Hulpverlening

De specifieke relatie tussen seksuele intimidatie en de kwetsbare positie van arbeidsmigranten is de laatste tijd een relevant punt van aandacht voor hulpverleners van FairWork. Tijdens de gesprekken met Poolse slachtoffers van arbeidsuitbuiting komen de hulpverleners van FairWork erachter dat

¹ In 2011 waren in Nederland 136.000 Poolse migranten ingeschreven als inwoner of als werknemer (Bureau Discriminatiezaken 2012:13). Dat betekent dat zij meer dan tweederde vormden van alle (200.000) geregistreerde migranten uit de Midden- en Oost Europese landen (ibid.:13).

cliënten regelmatig te maken hebben gehad met verschillende vormen van ongewenst gedrag van seksuele aard.

Opvallend is wel dat de cliënten zelden praten over hun negatieve ervaringen met dit ongepaste gedrag als ware het een serieus probleem. Slechts enkele van hen beschouwen het als een groot probleem. In de meeste gevallen beschrijven de vrouwelijke cliënten de schending van hun seksuele integriteit als een klein of extra probleem te midden van de vele problemen die ze tegenkomen op hun werkplek.

Als gevolg hiervan ontvangen de hulpverleners de signalen van seksuele intimidatie tussen de regels door. Daarom is het interessant om dit verschijnsel van dichterbij te bestuderen door middel van een onderzoek op dit gebied. Samengevat, wat zijn de ervaringen van Poolse vrouwelijke arbeidsmigranten op het gebied van seksuele intimidatie op de Nederlandse werkvloer?

De cliënten van FairWork komen van over de hele wereld. Een deel van de cliënten komt uit landen buiten de Europese Unie. Anderen komen uit de EU-landen. De grootste (op het moment van het uitvoeren van dit onderzoek) groep Europese cliënten komt uit Polen. Er zijn zowel mannelijke als vrouwelijke cliënten.

Praktijkprobleem

Onderzoeksdoel

Het algemene doel van dit onderzoek is meer inzicht krijgen in de ervaringen van Poolse arbeidsmigranten die geconfronteerd worden met seksuele intimidatie op de werkplek.

Hierbij zijn er twee specifieke doelstellingen. Het eerste doel is om deze inzichten te gebruiken om de rol van seksuele intimidatie te beoordelen in het verloop van het arbeidsproces van de vrouwelijke arbeidsmigranten. Deze evaluatie zal FairWork helpen om effectiever om te gaan met seksuele intimidatie als een van de signalen van arbeidsuitbuiting. Hulpverleners die goed zijn geïnformeerd over mechanismen van seksuele intimidatie kunnen deze specifieke signalen gebruiken bij het identificeren van tekens van uitbuiting van vrouwelijke arbeidsmigranten in Nederland.

De opgedane kennis over het onderwerp seksuele intimidatie kan worden gebruikt om informatiemateriaal voor hulpverleners te ontwerpen. Dit materiaal zou methodologische richtlijnen kunnen omvatten voor onder andere het herkennen van signalen van seksuele intimidatie, het voeren van een gesprek met cliënten over het onderwerp van seksuele intimidatie, en voor het onder de aandacht brengen van het onderwerp seksuele intimidatie bij het bestrijden van oneerlijke arbeidsverhoudingen die migranten ondervinden in Nederland.

De tweede doelstelling is om het probleem meer onder de aandacht te brengen van werkgevers, belangengroepen en beleidsmakers. Deze bewustwording zou regelgeving kunnen stimuleren over de aanpak van seksuele intimidatie in de specifieke context van arbeidsmigranten en de kwetsbare situatie waarin zij zich bevinden.

Onderzoeksvraag

Om meer inzicht in het onderwerp van seksuele intimidatie in de context van arbeidsmigranten te verkrijgen, is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Wat zijn de subjectieve belevingen en ervaringen van de Poolse vrouwelijke arbeidsmigranten betreffende seksuele intimidatie op de werk(gerelateerde)plek?

Literatuuroverzicht

Seksuele intimidatie in kaart gebracht

Er is uitgebreid onderzoek gedaan naar typologie van seksuele intimidatie (bijv. Fitzgerald 1996; Gelfand et al. 1995; Gruber 1992; Leskinen en Cortina 2013; Timmerman en Bajema 1999). Gruber (1992), bijvoorbeeld, heeft de Inventaris van Seksuele Intimidatie (the Inventory of Sexual Harassment) ontworpen. Deze inventaris maakt onderscheid tussen drie soorten gedrag die in mate van ernst verschillen: verbale commentaren, verbale verzoeken en non-verbale vertoningen. Volgens Timmerman en Bajema (1999) kan seksuele intimidatie onderbracht worden in de volgende categorieën: verbaal, non-verbaal, fysiek en quid pro quo. De laatste categorie, 'quid pro quo', betekent: "een dreigement van een voordeel (of een nadeel) als de seksuele toenadering is afgewezen (of geaccepteerd)" (Europese Commissie 1998: 151). Deze categorisatie komt overeen met de classificatie van de Europese Commissie (Europese Commissie 1998).

Andere onderzoekers (Fitzgerald 1996; Gelfand et al. 1995) zien seksuele intimidatie als "een geseksualiseerde vorm van werkplekrelaties die twee hoofdvormen kan aannemen" (Pina en Gannon 2012: 210). De eerste is de al bovengenoemde pro quo, en de tweede is vijandige werkomgeving. Het tweede type van seksuele intimidatie houdt twee subtypes in: op grond van gender (situaties waarin vrouwelijke werknemers ondergeworpen zijn aan beledigende, gender-gerelateerde of seksistische commentaren) en ongewenst seksueel aandacht (elke vorm van ongewild seksueel (getint) gedrag dat niet noodzakelijk verbonden is aan werk-gerelateerde consequenties) (Ibid.: 210).

Perceptie van seksuele intimidatie

De algemene conclusie betreffende perceptie van seksuele intimidatie is dat vrouwen minder dan mannen geneigd zijn om seksueel gerelateerd gedrag op de werkvloer in welke vorm dan ook te accepteren of te tolereren en dat zij "gender intimidatie, ongewenste seksuele aandacht en seksuele dwang als ernstiger zien" (McDonald 2011: 8). Daarom zouden ze vaker dan mannen een bepaalde toenadering labelen als 'seksuele intimidatie'.

Sommige studies wijzen erop dat er een kloof is tussen wat de respondenten melden over het doelwit zijn van seksuele intimidatie en hoe zij het gedrag zelf definiëren (bijv. Fitzgerald et al. 1997). Veel respondenten zijn namelijk terughoudend "om te labelen of om meer gevoelig te zijn voor bepaalde soorten van ongewenst seksueel gedrag" (Welsh 1999: 173). Een van de verklaringen voor deze kloof zijn traditionele opvattingen over man-vrouw rollen (bijv. Incenogle et al. 2002). Een andere verklaring verwijst naar individuele verschillen zoals, seksuele geaardheid, ras en de positie van de dader binnen de organisatiestructuur die impact hebben op zelf-labelen van de ervaring van de seksuele intimidatie (Giuffre en Williams 1994). Verder is er ook bewijs voor de invloed van sociale klasse en het soort werk op de perceptie van seksuele intimidatie (Icenogle et al. 2002). Uit het onderzoek blijkt dat vrouwen in kantoorfuncties meer dan vrouwen in lager geschoolde posities geneigd zijn om ongewenst gedrag als seksuele intimidatie te labelen (Ibid.: 612). Tenslotte zijn er ook veel studies die de rol van werkplekcultuur benadrukken in het beïnvloeden van de bereidheid en het vermogen van werknemers om seksueel gedrag als seksuele intimidatie te labelen (bijv. Folgero en Fjeldstad 1995; Timmerman en Bajema 2000).

Seksuele intimidatie in de context van de Nederlandse versus de Poolse werkelijkheid

Uit de zowel in Polen als in Nederland uitgevoerde enquêtes over ervaringen van seksuele intimidatie op werkplek blijkt dat er een substantieel verschil is tussen die twee landen wat betreft het voordoen van het probleem. Een rapport uit 2007 van het Poolse Centrum voor Publieke Opinie meldt dat circa 10% van de werkende vrouwen heeft aangegeven ongewenst seksueel gedrag te hebben ervaren (CEBOS 2007:9). Het Nederlandse rapport van Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit hetzelfde jaar geeft aan dat slechts 2,9% van de werkende vrouwen 'ongewenst seksueel aandacht' van een leidinggevende of een collega heeft ervaren (Bossche van den et al., 2007:63).

Dit verschil wordt weerspiegeld zowel in de bepaling van de juridische procedures als in de werkelijke uitvoering van de gedragscodes van interne reglementen betreffende het voorkomen en het bestrijden van seksuele intimidatie op de werkvloer. Volgens het EU-rapport over de wetgeving rondom seksuele intimidatie is de bepaling en de uitvoering van die gedragscodes en reglementen meer gebruikelijk in Nederland dan in Polen (Europese Commissie 2011). De Poolse arbeidswet, bijvoorbeeld, bevat noch specifieke klachtenprocedures voor de slachtoffers van seksuele intimidatie noch specifieke disciplinaire sancties tegen de daders (Ibid.: 223-226). In plaats daarvan is het volgende van toepassing "De algemene bepalingen in geval van schending van het beginsel van gelijke behandeling op het werk of bij de toegang tot goederen en diensten" (Ibid.: 223). De Poolse nationale collectieve arbeidsovereenkomsten vermelden ook geen procedures die het voorkomen van seksuele intimidatie betreffen (Ibid.: 228). Volgens het EU-rapport is er in Polen weinig bekend over de werkelijke toepassing door werkgevers van de procedures in geval van seksuele intimidatie. Het rapport vermeldt alleen gevallen van bepaalde hogescholen of universiteiten waar "Speciale anti-discriminatie commissies werden opgericht met als doel het verzamelen van meldingen omtrent seksuele intimidatie" (Ibid.: 229).

In tegenstelling tot de Poolse arbeidswet bevat de Nederlandse Arbeidsomstandighedenwet de specifieke verplichting om seksuele intimidatie te voorkomen (Ibid.: 204). Ondanks dat het in Nederland niet verplicht is om een klachtencommissie op te zetten, "hebben in de praktijk veel (grote) werkgevers hun eigen klachtenprocedures voor slachtoffers van (seksuele) intimidatie of ander 'wangedrag'" (Ibid.: 204). Bovendien bevatten veel collectieve arbeidsovereenkomsten in Nederland voorschriften om seksuele intimidatie te voorkomen, te verbieden en hoe om te gaan met seksuele intimidatie (Ibid.: 209).

Verder bestaat er een aanzienlijk verschil tussen de Nederlandse en de Poolse samenleving wat betreft de algemene perceptie van seksuele intimidatie. Uit de Europese peiling uit 2010 blijkt dat negen op de tien respondenten seksueel geweld als "heel ernstig" beschouwen, terwijl in Polen minstens 20% van de respondenten seksueel geweld slechts als "redelijk ernstig" beschouwt (Ibid.:9). Deze resultaten impliceren dat de algemene bewustwording rondom seksueel geweld en daarmee gerelateerde seksuele intimidatie in Nederland hoger is dan in Polen.

Belangrijke factoren die ook van invloed zijn op de kwetsbaarheid van Poolse vrouwelijke arbeidsmigranten voor seksuele intimidatie zijn sociaal-culturele normen. Zoals Puri (2007) en Huen (2007) opmerken, zijn er specifiek voor elke cultuur² maatschappelijke normen rondom seksualiteit

²Cultuur - onder deze term wordt verstaan "het aangeleerde gedragsrepertoire dat mensen behorend tot een bepaalde groep of samenleving gemeen hebben" (Wilterdink, N. en Heerikhuizen Van, B. eds. 2003: 400).

die het vermogen van vrouwen om ongewenst seksueel gedrag te vermijden of om voor eigen rechten op te komen ernstig kunnen beïnvloeden.

In het geval van Polen, worden de maatschappelijke normen rondom seksualiteit sterk weerspiegeld in het publieke discours omtrent seksuele intimidatie (Bratkowska 2013; Fundacja Feminoteka en Gender Index 2008). Hieruit blijkt dat men vindt dat seksuele intimidatie tot de privésfeer behoort en van mening is dat "zolang er niemand over praat, het niet bestaat" (Borkowska 2008: 34). De stereotype opvatting in de Poolse samenleving over vrouwen en hun seksualiteit versterken de algemene houding van 'blaming the victim' (Zielinska 2011). Volgens deze stereotypen zijn seksueel misbruikte vrouwen 'makkelijk' en 'provocerend' of, in geval zij actie tegen de dader ondernemen, 'op zoek naar wraak' (ibid.: 34). De onbehaaglijkheid en het ongemak rondom dit onderwerp worden ook weerspiegeld in een bijna absolute onverschilligheid of/en spot ten opzichte van het probleem van zowel het politieke als religieuze *establishment* (Czerwinska 2008; Szczuka 2008). Tenslotte, spelen ook de Poolse media een belangrijk rol in het vormen van de houding tegenover seksuele intimidatie. De media in Polen hebben namelijk de neiging om de slachtoffers in een slecht daglicht te plaatsen terwijl het gedrag van de daders wordt goedgepraat (Zielinska 2011: 219).

In tegenstelling tot Polen behoort Nederland tot de EU-landen waar het algemene bewustzijn van seksuele intimidatie redelijk hoog is (Europese Commissie 2011: 9). Dit bewustzijn werd sinds het midden van de jaren 1970 in Nederland aangewakkerd door de vrouwenbewegingen (Holmaat 2011: 202). Seksuele intimidatie is in Nederland een erkend probleem dat "steeds meer gezien wordt als een onderdeel van een breder probleem van intimidatie, geweld, discriminatie, pesten en meer in het algemeen als 'ongewild en ongewenst gedrag' dat aan onwaardige en onveilige omgeving bijdraagt" (ibid.: 202).

Het contrast tussen de Nederlandse en de Poolse zowel feitelijke als waargenomen realiteit rondom seksuele intimidatie maakt het bijzonder interessant om de situatie van de Poolse vrouwelijke arbeidsmigranten in Nederland te onderzoeken. Dus in hoeverre is de kwetsbare positie van Poolse vrouwen in verband met seksuele intimidatie genegeerd of zelfs versterkt in een land dat paradoxaal het bewustzijn en het beleid om seksuele intimidatie te voorkomen stimuleert en de positie van de slachtoffers verbetert? En, welke specifieke mechanismen spelen er een rol in?

Mechanismen van seksuele intimidatie

Karakteristiek van de dader

Specifieke eigenschappen van de dader kunnen het risico van seksuele intimidatie op de werkvloer verhogen. Uit de meerdere studies blijkt dat de dader in het algemeen een mannelijk werknemer is (bijv. Europese Commissie 2011; Haas en Timmerman 2010; O'Connell en Korabik, 2000; Pina en Gannon 2015). Zijn leeftijd is tussen 30 en 50 en hij is meestal getrouwd en hij werkt al lang op een bepaalde werkplek (Europese Commissie 1998: 25). Sommige studies noemen een aantal specifieke persoonlijke kenmerken van de dader, zoals gebrek aan sociaal geweten, naïeve houding ten opzichte van heteroseksuele relaties, onverantwoordelijk, manipulatief en uitbuitend gedrag (Begany en Milburn 2002; Kosson *et al.* 1997; Pryor en Whalen 1997).

De daders kunnen zowel gewone collega's als hogergeplaatste personen zijn (European Commission 1998; McDonald 2012:8; O'Connell en Corabik 2000). Ondanks dat mannen in hogere posities vaker in verband gebracht worden met de ernstigere vormen van seksuele intimidatie, zijn het vaker collega's in gelijke en lagere positie die intimideren (O'Connell and Corabik 2000: 301). Het argument luidt dat

personen in de hogere posities intimideren omdat zij de macht hebben om dit te doen terwijl medewerkers en ondergeschikten intimideren “om de macht te krijgen of om de machtsverschillen te minimaliseren” (Ibid.: 302).

Karakteristiek van het slachtoffer

Specifieke persoonlijke en sociale kenmerken van het potentiële doelwit van seksuele intimidatie kunnen het ontstaan en het verloop van seksuele intimidatie ook beïnvloeden. Het rapport van de Europese Commissie geeft aan dat jongere (tussen 20-30 jaar oud) alleenstaande of gescheiden vrouwen meer dan andere vrouwen risico lopen om seksueel te geïntimideerd worden. (Europese Commissie 1998: 26). Volgens dit rapport zijn vrouwen met een laag inkomen en educatieniveau en een tijdelijk werkstatus bijzonder kwetsbaar voor seksuele intimidatie (Ibid.: 26).

Andere studies hebben ook uitgewezen dat vrouwen in een kwetsbare sociale-economische positie en met weinig sociale-economische status en sociale-culturele macht meer kans lopen om geconfronteerd te worden met seksuele intimidatie (bijv. McDonald 2012; Haas en Timmerman 2010; Huen 2007; Puri en Cleland 2007). Een van de belangrijke factoren die aan de kwetsbaarheid van een potentieel slachtoffer bijdraagt, is haar migrantenstatus. Veel studies wijzen uit dat baanonzekerheid een persoon bijzonder kwetsbaar maakt voor seksuele intimidatie (Lopez et al. 2009; McDonald 2012: 7; Puri and Cleland 2007: 1363; Uggen and Blackstone 2004: 64). Zoals Puri en Cleland hebben opgemerkt dat “de migranten en ontheemden vaak zijn blootgesteld aan extra verhoogde risico's van seksuele dwang” (2007: 1366). De kwetsbaarheid van arbeidsmigranten voor seksuele intimidatie is dus een serieus en in veel landen erkend probleem.

Werkplekcultuur

Het onderzoek dat de mechanismen van seksuele intimidatie vanuit het organisatieperspectief verklaart, benadrukt een of meerdere belangrijke kenmerken van de werkplekcontext (bijv. Chamberlain et al. 2008; Lopez et al. 2009; Timmerman en Bajema 2000; Welsh 1999). Een van die kenmerken is de werkplekcultuur. Binnen deze werkplekcultuur spelen zowel de perceptie van de tolerantie van seksuele intimidatie als de naleving van de gedragslijnen omtrent het voorkomen van en de omgang met seksuele intimidatie een belangrijk rol (McDonald 2012; Piana en Gannon 2012). Timmerman en Bajema (2000), bijvoorbeeld, merken op dat er twee aspecten zijn van de werkplekcultuur die de kans op seksuele intimidatie op de werkplek verminderen. Deze aspecten zijn: een positieve werknemer-georiënteerde sfeer en uitgebreide regels en procedures (Ibid.: 190). Andere onderzoekers bevestigen het argument over de positieve impact van bedrijfsbeleid op het voorkomen en het reduceren van seksuele intimidatie (Chamberlain et al. 2008; Gornikowska-Zwolak 2011; Lopez et al. 2009; O'Connel en Korabik 2000; Szewiec 2006).

Verder zijn bepaalde kenmerken van werkplek zoals werkgendercontext³ en differentiële werknemersmacht ook belangrijk in het vormen van de onderliggende machtsmechanismen van seksuele intimidatie (McDonald 2012: 7). Werkgendercontext verwijst naar de situaties wanneer “de genderratio zeer scheef is verdeeld in de richting van mannen of vrouwen” (Welsh 1999: 178). In die situaties is de kans groter dat seksuele intimidatie zal plaatsvinden omdat ‘vrouwelijkheid’ meer zichtbaar is (Ibid.: 178). Differentiële werknemersmacht verwijst naar het niveau van onderschikking van de werknemers binnen de bedrijfsstructuur. Aangezien vrouwen vaker dan mannen een ondergeschikte positie op hun werk hebben, hebben zij ook minder macht ten opzichte van potentiële daders (Welsh 1999 in Chamberlain et al. 2008: 266).

³ Gender: in deze studie verwijst deze term naar sociale, culturele en psychologische interpretaties van een vrouw en een man. (<http://www.genderindeblender.be/woordenlijst.htm>)

Machtsverhoudingen

Binnen de recente sociaal-culturele theorie betreffende het onderwerp seksuele intimidatie ligt de meeste nadruk op de kwestie van machtsverhoudingen (bijv. Berdahl 2007a, b; McLaughlin et al. 2012; Pina en Gannon 2012; Uggen en Blackstone 2004; Wilson en Thompson 2001). Het algemene argument luidt dat het verschijnsel van seksuele intimidatie voortvloeit uit de economische overmacht van mannen over vrouwen (MacKinnon 1979). Veel studies wijzen er echter op dat mannelijke macht over vrouwen verder reikt dan economische aspecten omdat ook mannen met juniorposities vrouwen intimideren (bijv. Samuels 2003; Quin 2002).

Een aantal studies analyseert het verschijnsel van seksuele intimidatie vanuit het perspectief van machtsverhoudingen die op verschillende niveaus van sociale structuren plaatsvinden en die gelinkt zijn aan de bestaande rolverdeling tussen mannen en vrouwen (bijv. Bredahl 2007a, b; MacKinnon 1979; Samuels 2003; Quinn 2002; Uggen and Blackstone 2004; Wilson and Thompson 2001). Wilson en Thompson (2001) betogen bijvoorbeeld dat om seksuele intimidatie op de werkvloer te begrijpen wij naar de ongelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen binnen een samenleving moeten kijken. Volgens hen gaat seksuele intimidatie niet zo zeer over seksuele aantrekkingskracht maar over “mannen die de macht over vrouwen uitoefenen/hebben” (Ibid.: 61). Met andere woorden, seksuele intimidatie is gerateerd aan de lagere status van vrouwen op het werk en hun achtergestelde positie in een samenleving (Ibid.: 61-2).

Seksuele intimidatie is ook gerelateerd aan de constructie en (re)productie van de mannelijke identiteit (Quin 2002). Dit proces vindt plaats door middel van het ‘spel’ dat mannen voor mannen spelen om “het mechanisme in stand te houden dat verantwoordelijk is voor de (re)productie van mannelijke en vrouwelijke identiteiten, groepsgrenzen en machtsverhoudingen” (Ibid.: 393).

Copingstrategieën

De manier waarop vrouwelijke slachtoffers omgaan met seksuele intimidatie op de werkplek hangt samen met zowel de perceptie als de werkelijke ervaring van seksuele intimidatie. De perceptie van een slachtoffer omtrent seksuele intimidatie kan namelijk de reactie van een vrouw op seksuele intimidatie beïnvloeden. Aan de andere kant kan de manier waarop een slachtoffer met seksuele intimidatie omgaat invloed hebben op de toekomstige ervaring van seksuele intimidatie van een (potentieel) slachtoffer.

Uit de literatuur omtrent de vrouwelijke respons op seksuele intimidatie blijkt dat tussen 5% en 30% van de vrouwelijke doelwitten van seksuele intimidatie een formele klacht indient (Fitzgerald et al. 1995; Wayte et al. 2002 in McDonald 2012). Het is voor slachtoffers gebruikelijker om “in afzondering met het probleem om te gaan of met de ondersteuning van vrienden of medewerkers, of door het gedrag te tolereren, het bedrijf te verlaten of op een andere ‘informele’ manier weerstand te bieden” (Ibid.: 9). Er zijn meerdere factoren die een belemmering kunnen vormen voor het aangeven van de dader: “angst voor baanverlies, vooral voor iemand met onzekere arbeidsvoorwaarden, angst voor repercussie of wraak, weezin om gezien te worden als slachtoffer, onzekerheid of de angst om gezien te worden als ‘te gevoelig’, het geloof dat de dader niet gestraft wordt, gebrek aan kennis van de eigen rechten, en geen aan toegang tot externe ondersteuning zoals vakbonden of professionele hulpverlening” (Ibid.: 9).

De copingstrategieën worden in het algemeen verdeeld in de individuele aanpak en de aanpak waarbij een derde partij betrokken wordt (Heuting 2006). De individuele aanpak betekent dat een

vrouw die geïntimideerd wordt het probleem zelf oplost (Hueting 2006: 13-14). Het betrekken van een derde partij betekent dat een vrouw die geïntimideerd wordt iemand om hulp of steun vraagt bij het oplossen van het probleem (Hueting: 2006 13-14).

De literatuur geeft de vier meest gangbare soorten van responses op seksuele intimidatie aan: formele meldingen, informele klachten, sociale steun en pogingen van communicatie met de dader (Bingham 1991; Bingham & Scherer 1993; Livingston 1982 in Pina and Gannon 2012). Het blijkt dat de slachtoffers de eerste twee strategieën het minst vaak gebruiken (Pina en Gannon 2012: 222). Dat heeft te maken met de organisatiestructuur die het slachtoffer vaak geen mogelijkheid biedt om haar situatie te verbeteren of om erkenning van haar leed te krijgen. De derde strategie, sociale steun, is de meest gebruikte manier van omgang met het probleem van seksuele intimidatie (Ibid.: 222). In dit geval zijn vrouwen meer geneigd om steun en hulp aan hun vrienden te vragen dan aan hun collega's. De laatste strategie, pogingen van communicatie met de dader, kan soms leiden tot verbetering van de situatie van een slachtoffer (Ibid.: 222). De positieve uitwerking van deze strategie hangt af van de volgende factoren: directheid, assertiviteit, agressiviteit van de confrontatie, en het belangrijkste, de status van de dader binnen de organisatie (Bingham & Scherer, 1993). Het is gebleken dat "hoe hoger de status van de dader is, hoe kleiner de kans is dat de slachtoffers confrontatie kiezen, wellicht uit de angst voor werk gerelateerde represailles, vervreemding of vergelding" (Pina en Gannon 2012: 223).

Onderzoeksdeelvragen

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zijn op grond van het literatuuroverzicht vier onderzoeksdeelvragen geformuleerd:

- *Welke vormen van seksuele intimidatie ervaren Poolse vrouwen?*
- *Hoe kijken Poolse vrouwelijke migranten naar seksuele intimidatie (wat is de rol van sociaal-culturele normen)?*
- *Welke factoren zijn het meest bevorderlijk voor het ontstaan en het in stand houden van seksuele intimidatie?*
- *Hoe gaan Poolse vrouwen om met hun ervaringen van seksuele intimidatie (wat zijn hun copingstrategieën)?*

Methoden en doelgroep

Deze studie gebruikt kwalitatieve methoden om de subjectieve ervaringen en percepties van Poolse vrouwelijke arbeidsmigranten betreffende seksuele intimidatie op werkplek te doorgronden. Er zijn zeven semigestructureerde diepte-interviews met Poolse vrouwelijke arbeidsmigranten uitgevoerd. Dit kleine aantal respondenten kan verklaard worden door drie factoren: tijdsbeperking van het onderzoek, verkennend karakter van de studie en de gevoeligheid van het onderwerp.

Gebruik maken van een semigestructureerde vorm betekent dat de interviews een redelijk informeel karakter hadden en dat er geen gebruik werd gemaakt van een vragenlijst. In plaats van de opeenvolgende vragen rigide te volgen, gebruikte de interviewer een lijst met onderzoeksonderwerpen die als een checklist diende. Deze techniek gaf de onderzoeker de mogelijkheid om zowel controle over het interview te hebben als de natuurlijke loop van de gesprekken te volgen.

Het onderzoek richt zich op Poolse migranten die in Nederland werken. De eerste belangrijkste reden voor deze keuze is de omvang van de Poolse migrantenpopulatie in Nederland. Poolse migranten maken meer dan tweederde uit van alle geregistreerde migranten uit de Midden- en Oost Europese landen (Bureau Discriminatiezaken 2012:13). De tweede reden is van praktische aard. Door de focus op één nationaliteit te richten, is het makkelijker om de situatie van de doelgroep te overzien en de conclusies eenvoudig en bruikbaar te houden.

De keuze voor de vrouwelijke respondenten als doelgroep is gerechtvaardigd door het feit dat er behoorlijk bewijs is voor de bijzondere kwetsbaarheid van vrouwen voor seksuele intimidatie (e.g. European Commission 1998, 2011; Haas and Timmerman 2000; O'Connell & Korabik, 2000; Pina and Gannon 2015). Dus ondanks dat mannen ook seksuele intimidatie op het werk ervaren, lopen vrouwen beslist meer risico daarmee geconfronteerd te worden.

Wat de selectie van de respondenten betreft, was het doel om de grootst mogelijke variatie binnen de respondentengroep te bereiken, in de zin van de sociale kenmerken van de respondenten zoals de leeftijd en het opleidingsniveau. De leeftijd van de respondenten varieert van 23 tot 37 jaar en hun opleidingsniveau varieert van basisschool tot universitair onderwijs. Behalve twee respondenten die in de auto-industrie en elektronica-industrie werken, werkt de rest in de voedingsindustrie en in de bloemensector. Alle vrouwen, behalve één die als verkoopster werkt, werken aan de lopende band en sorteren, bewerken of verpakken de producten.

Omdat deze studie niet gaat over het rapporteren van de omvang van het probleem, werd niet gestreefd naar een representatieve steekproef. In plaats daarvan werden de respondenten gerekruteerd op basis van hun bereidheid om het probleem te bespreken.

De respondenten zijn vooral benaderd via FairWork. De respondenten zijn ook gerekruteerd door middel van het verspreiden van oproepen en informatie over het onderzoek (in Poolse winkels, informatiepunten, buurthuizen, *social media* etc.) en door middel van veldwerk. De onderzoeker heeft bijvoorbeeld meegedaan aan verschillende op Poolse migranten gerichte activiteiten zoals fitness en een integratiedag.

Resultaten

De beschreven belevingen en ervaringen van Poolse vrouwen met seksuele intimidatie moeten geplaatst worden in de context van hun persoonlijke en werk(gerelateerde) situatie. Daarom volgen hier een korte beschrijving van de algemene context van de arbeidsorganisatie, een karakteristiek van de geïnterviewde vrouwen, de daders en persoonlijke en werkgerelateerde omstandigheden.

De meeste Poolse arbeiders zijn afhankelijk van een specifieke arbeidsorganisatie die hun kwetsbaarheid voor seksuele intimidatie vergroot.

60 tot 70% van de Poolse migranten werkt via commerciële uitzendbureaus (Scheele et al. 2014: 23). Deze uitzendbureaus rekruteren vanuit Polen en zij bieden potentiële migrantarbeiders vaak 'all-inclusive' pakketten die veel diensten inhouden, zoals vervoer (zowel van Polen naar Nederland als in Nederland naar de werkplek), woonruimte, verzekering en banen (Ibid.: 23). Dit betekent dat Poolse migranten sterk afhankelijk zijn van deze arbeidsorganisatie en van de mensen met macht binnen dit systeem.

Bovendien zijn er ook andere aspecten, vaak gerelateerd aan het probleem van afhankelijkheid en machtsmisbruik, waarmee rekening moet gehouden worden als het gaat om kwetsbaarheid van Poolse vrouwen voor seksuele intimidatie. Poolse vrouwen die gerekruteerd zijn middels een dergelijk systeem, zijn namelijk vaak vervreemd⁴ van de Nederlandse samenleving en hebben beperkte kennis van hun rechten in Nederland (College voor de Rechten van de Mens 2013: 5).

Wat de persoonlijke situatie van de respondenten betreft, kwamen bijna alle respondenten (op één na) naar Nederland via de bemiddeling van een uitzendbureau. De vrouwen werden geworven door in Polen gevestigde afdelingen van verschillende uitzendbureaus die zogenoemde 'all-inclusive' pakketten aanbieden. Voor de meeste respondenten betekent dat dat zij samen met andere Poolse arbeiders met door een uitzendbureau geregeld vervoer naar Nederland kwamen. De meeste vrouwen vertellen dat toen zij voor de eerste keer op deze manier naar Nederland kwamen, zij niet precies wisten wat hun bestemming in Nederland was.

Eenmaal in Nederland werden zij naar de (vaak tijdelijke) accommodatieplekken gebracht. Daar woonden zij samen met andere overwegend Poolse arbeidsmigranten. De respondenten geven aan dat zij vaak in (vakantie)huisjes/bungalowcomplexen geplaatst werden. Daar kregen de respondenten een kamer toegewezen die zij vaak met een andere vrouwelijke collega moesten delen. Gemeenschappelijke gedeeltes, zoals badkamer en keuken werden door alle bewoners gedeeld. In elk huisje/bungalow woonden zowel vrouwen als mannen. De woonlocaties van de respondenten waren meestal gevestigd op redelijk afgelegen plekken waardoor de bewoners weinig contact met de lokale bevolking hadden. De arbeiders werden elke dag naar hun werkplek gebracht met een door het uitzendbureau geregeld busje.

Alle geïnterviewde vrouwen besloten om naar Nederland te komen omdat zij in Polen geen uitzicht op een (voldoende betalende) baan hadden. De meeste respondenten (op één na) geven aan dat zij

⁴ Onder de vervreemding van de Nederlandse samenleving wordt hier verstaan zowel de fysieke als de mentale staat. Arbeiders die afhankelijk zijn van "all inclusive" diensten van de uitzendbureaus zijn fysiek geïsoleerd van de Nederlandse samenleving omdat zij verplicht zijn om in de vaak afgelegen locaties onder alleen Poolse mensen te wonen (Scheele et al. 2014: 40). De mentale staat van vervreemding verwijst o.a. naar het onvermogen om met Nederlandse burgers te communiceren of om voldoende informatie te verkrijgen. Deze situatie is vaak veroorzaakt door gebrek aan of onvoldoende kennis van de Nederlandse taal (Arum et al. 2010: 12).

zich in een moeilijke sociaal-economische situatie bevonden waardoor zij zich gedwongen voelden om in het buitenland werk te zoeken. Als vertrekmotief noemen zij verschillende sociaal-economische problemen zoals schulden, alleenstaande ouder zijn, moeilijke familiesituatie (bijv. ziekte of alcoholproblemen van een familielid).

Wat de daders betreft, beschrijven de respondenten verschillende mannen qua leeftijd, afkomst en functie. De meeste respondenten werden door mannen die ouder waren geïntimideerd. Drie respondenten noemen als (een van) de daders mannen die ongeveer van hun eigen leeftijd waren. De afkomst van de dader is vaak afhankelijk van de situatie waarin de seksuele intimidatie plaatsvond. Als seksuele intimidatie op een woonplek of tijdens het vervoer naar een werkplek plaatsvond, waren dat altijd Poolse mannen (2 respondenten noemen meerdere Poolse mannen). Op een werkplek noemen de respondenten: Nederlandse mannen (4 respondenten), Poolse mannen (1 respondent), Nederlanders van Turkse (1 respondent), Marokkaanse (2 respondenten) en Irakese (1 respondent) afkomst. Een deel van daders had een hogere functie dan een respondent (5 supervisors, 2 managers, 2 bazen). De mannen met hogere functies waren niet van Poolse afkomst, op één na. Een aantal daders had een ongeveer gelijke functie als de respondenten. Deze mannen waren meestal (behalve één Nederlander) van Poolse afkomst. Bijna alle mannen verkeerden echter in een betere positie wat betreft arbeidsvoorwaarden en werkervaring.

Van uitschelden tot aanranding en fysieke agressie

Uit de interviews blijkt dat de Poolse vrouwen geconfronteerd worden met een heel scala aan vormen van seksuele intimidatie op het werk of op werkgerelateerde plekken. Volgens de beschrijvingen van de geïnterviewde vrouwen komen er zes vormen van ongewenst gedrag voor, namelijk verbaal, fysiek, non-verbaal, *quid quo pro*, op grond van gender en vijandige werkomgeving. In deze studie worden deze zes vormen in twee categorieën verdeeld, namelijk individueel en sociaal.

Individueel

- Verbaal
- Fysiek
- Non-verbaal
- *Quid quo pro*

Sociaal

- Op grond van gender
- Vijandige werkomgeving

De verdeling binnen de eerste 'individuele' categorie in de vormen verbaal, fysiek, non-verbaal en *quid quo pro* komt overeen met de categorisatie vastgesteld door de Europese Commissie en door andere onderzoekers op het gebied van dit onderwerp (bijv. Europese Commissie 1998; Timmerman en Bajema 1999). Deze vier vormen verwijzen naar ongewenst seksueel (getint) gedrag dat een individueel karakter heeft omdat het meestal tussen twee individuen plaatsvindt. Dat betekent dat een dader ongewenst seksueel gedrag tegenover zijn doelwit vertoont zonder dat daarbij andere mensen direct of indirect betrokken zijn.

Terwijl de eerste vier vormen een meer individueel karakter hebben, verwijzen de twee laatste vormen (op grond van gender en vijandige werkomgeving) naar het sociale aspect van seksuele

intimidatie. Dit aspect wordt in de literatuur niet expliciet genoemd en er wordt weinig aandacht aan besteed. Uit dit onderzoek blijkt echter dat niet alleen de dader maar ook de werkomgeving, zoals collega's en medebewoners, met hun specifieke groepscultuur en dynamiek op een directe of indirecte manier betrokken zijn bij seksuele intimidatie van een slachtoffer.

Wat de seksuele intimidatie 'op grond van gender' betreft, verwijst deze vorm "naar een situatie waarin vrouwelijke werknemers regelmatig onderhevig zijn aan aanvallende, gender-gerelateerde of seksistische commentaren" (Pina en Gannon 2012: 210). Binnen de literatuur betreffende het onderwerp van seksuele intimidatie is deze vorm bekend onder de naam '*gender harassment*' (gender intimidatie) (Gelfland et al. 1995). Deze vorm verwijst vaak naar het sociale karakter van seksuele intimidatie omdat een groepscultuur met gender-gerelateerde waarden en normen een duidelijk rol speelt. In deze studie wordt onder 'gender-gerelateerde waarden en normen' verstaan het toewijzen van bepaalde waarden aan vrouw of man zijn op basis van sociale, culturele en psychologische interpretaties van een vrouw en een man. Verder betekent het ook het creëren van en handelen volgens de normen die uit die toegewezen waarden voortvloeien.

De zesde vorm 'vijandige werkomgeving' figureert in de literatuur als een verzamelbegrip voor alle soorten van seksuele intimidatie die niet tot de categorie 'quid quo pro' behoren (Pina en Gannon 2012: 210; Icenogle et al. 2002:6 02). In dit onderzoek verwijst 'vijandige werkomgeving' echter naar een onvriendelijke en bedreigende werksfeer voor een vrouw waarbij niet alleen en specifiek de dader maar ook de anderen op een meer indirecte manier meedoen aan seksuele intimidatie van een vrouw.

Verbaal

Binnen de eerste categorie vermelden drie vrouwen het uitschelden of het gebruik van beledigende taal. De scheldwoorden die mannen tegen de vrouwen gebruikten verwezen meestal naar het geslacht van de respondenten. De vrouwen werden vrouwen 'hoer', 'slet' en 'teef' genoemd. Ula⁵ (25), bijvoorbeeld, kreeg onaangename opmerkingen van haar Poolse collega nadat zij seksueel geïntimideerd werd door haar supervisor. Deze supervisor maakte seksueel getinte gebaren naar haar en de collega die dit heeft gezien, zei tegen haar 'je vindt het lekker teef'. Kasia (26) vertelt dat zij en haar vrouwelijke collega's regelmatig door haar Nederlandse (van Turkse, Marokkaanse en Irakese afkomst) leidinggevenden voor 'hoer' en 'slet' werden uitgescholden. Kamila (37) en haar vrouwelijke collega's werden tijdens hun verblijf in de huisjes van het uitzendbureau ook door daar wonende Poolse collega's 'hoeren' genoemd.

De andere verbale vormen van ongewenst seksueel (getint) gedrag die de Poolse vrouwen beschrijven zijn schelden tegen een vrouw of beledigende insinuaties maken in reactie op een afwijzing van de versierpogingen van de mannen. Een van de respondenten, Ula (25), geeft bijvoorbeeld aan dat toen zij een mannelijke collega, die haar wou betasten, wegstuurde, hij tegen haar zei: "jij geeft je toch aan iedereen!" (in de zin van 'jij doet het toch met iedereen'). In de andere situatie wees ze de versierpogingen van een andere man af en kreeg ze als reactie dat zij moest oprotten. Ula heeft die situaties meegemaakt tijdens haar verblijf in bedrijfshuisjes waar zij, net als Kamila, samen met andere Poolse collega's woonde.

Fysiek

⁵ In verband met bescherming van de privacy en veiligheid van respondenten zijn in dit onderzoek de namen van zowel de respondenten als door de respondenten genoemde personen of plaatsnamen veranderd.

Wat de categorie 'fysiek' betreft, noemen alle respondenten verschillende vormen van ongewenst aanraken, zoals: knuffelen, omhelzen, proberen te kussen, een hand op een hand, schouder, gezicht, dij of billen leggen, in de billen knijpen/de billen grijpen, met het hele lichaam het lichaam van een vrouw even aanraken. Een voorbeeld daarvan is deze uitspraak van Iwona (35) die als enige vrouwelijke verkoopster in een mannelijke sector met voornamelijk Nederlandse mannen werkt:

Terwijl hij (de baas) mij uitlegde hoe ons operationeel systeem werkte, boog hij zich over mij heen en legde zijn enorme Zeeuwse klauw op mijn dij. (Iwona,35)

Dorota (35), die in tegenstelling tot Iwona in een typische sector voor vrouwelijke migranten werkt (vleesverwerking), vertelt dat zij ook door een Nederlandse leidinggevende op dubbelzinnige manier aangeraakt werd:

Er waren bijvoorbeeld situaties dat de doorgang geblokkeerd was door pallets, dus de doorgang was erg smal. Toen we daar doorheen moesten, duwde hij (de leidinggevende) mij met zijn buik tegen de muur. Hij duwde echt. (Dorota, 35)

Twee andere respondenten, Ula (25) en Kamila (37), die samen met andere Poolse collega's in de bedrijfshuisjes woonden, vertellen dat zij een keer een man (een collega) in hun bed hebben aantreffen. Ula beschrijft de situatie toen zij op een ochtend wakker werd naast haar Poolse collega en medebewoner met haar legging naar beneden getrokken tot halverwege haar bovenbeen:

Hij kwam naar een feestje en aan het einde zei hij tegen mij: "ik kom nog naar je toe". Ik zei nee. Ik ben er zeker van dat ik de deur op slot heb gedaan en ik ging slapen. Ik had wel iets gedronken, dus ik ben diep in slaap gevallen. Toen ik wakker werd zag ik hem naast mij liggen. Ik begon tegen hem te schreeuwen... (Ula, 25)

Een vergelijkbare situatie heeft ook Kamila (37) meegemaakt. Zij vertelt dat op een avond een dronken Poolse medebewoner zich in haar bed opdrong. Na dit gebeurtenis moesten zij en haar vrouwelijke kamergenoot voordat zij gingen slapen de deur van hun kamer met een bezem blokkeren.

Sommige respondenten geven ook aan dat zij geconfronteerd werden met fysieke agressie. Deze agressie vond plaats op het moment dat een vrouw duidelijk liet merken dat zij niet aangeraakt wilde worden. Magda (23), bijvoorbeeld, kreeg met een agressieve reactie te maken nadat zij versierpogingen van haar oudere Nederlandse collega probeerde af te weren:

Hij kwam naar mij toe en wilde me knuffelen, zoenen etc. ... Toen ik hem wegduwde of zoiets, was hij in staat om op mij in te rijden. (Magda, 23)

Non verbaal

Tot de derde categorie van non verbale vormen van seksuele intimidatie behoren seksueel getinte bewegingen of gebaren. Over dit soort ongewenst gedrag vertellen twee respondenten. Kasia (26), bijvoorbeeld, vertelt dat zij een Nederlandse supervisor van Irakese afkomst had die als zij langsliep "zijn lippen aflikte". Een andere respondent, Ula (25), die aan de lopende band met bloemen werkte, vertelt over een zeer onaangename situatie op haar werkplek waarbij haar Nederlandse leidinggevende betrokken was:

En later begon deze leidinggevende in dit bedrijf verschillende dingen tegen mij te doen. Niet dat hij mij molesteerde of zoiets, maar hij maakte gebaren naar mij, zo vreemd. Hij kwam naar mij toe en maakte deze beweging (de respondent laat een beweging zien die mannelijke masturbatie imiteert). Hij liet het zo zien aan mij, niet dat hij zijn broek liet zakken... (Ula, 25)

Quid quo pro

Ondanks dat deze vorm van seksuele intimidatie die op machtsverhoudingen is gebaseerd een duidelijke rol speelt in de verhalen van de respondenten, werd maar één respondent daar direct mee geconfronteerd. Deze respondent werkte voor een distributiebedrijf waar ook veel andere Poolse mensen werkten en waar zowel zij als eerder andere Poolse vrouwen door een Nederlandse collega lastig werden gevallen. Hier vertelt zij hoe die collega dreigde met voor haar negatieve consequenties als zij zijn seksueel getint gedrag afwijst:

Hij (een collega) kwam naar mij toe om mij te knuffelen etc. Toen ik hem wegduwde, zei hij tegen mij dat als ik dat steeds zou doen, dat hij dan naar Dirk zou gaan (Dirk is onze hoogste chef) en dat hij met hem zal praten, want hij is zijn vriend en dat ik dan ontslagen zou worden. (Magda, 23)

Een andere respondent, Kasia (26), werd niet persoonlijk geconfronteerd met dit soort expliciete dreigementen, maar haar Nederlandse leidinggevende van Turkse afkomst vertelde haar en anderen dat hij met een meisje een relatie had en dat zij daarom een contract kreeg.

Op grond van gender

Een duidelijk voorbeeld van seksuele intimidatie op grond van gender is het maken van seksistische opmerkingen over en vragen naar het seksleven en andere privékwesies van een vrouw. Deze vragen en opmerkingen verwijzen naar de stereotypische associaties betreffende vrouw zijn, het vrouwelijk uiterlijk en de rol van de vrouw in de samenleving. Iwona (35), bijvoorbeeld, die bij een bedrijf werkt waar alleen mannen werken, wordt vaak op haar werk met dit soort opmerkingen en vragen geconfronteerd. De volgende passage is er een illustratie van:

Wanneer ik mij bijvoorbeeld anders kleed, omdat ik daar zin in heb en ik genoeg heb van het dragen van sneakers en een groot horloge, dan doe ik grote oorbellen in, zoals vandaag. Maar dat doe ik zelden want ik krijg direct commentaar (van de mannelijke collega's) zoals: "Wat ben jij mooi. Wat is er gebeurd? Had je goede seks? Met wie?" (Iwona, 35)

Een ander voorbeeld verwijst naar een situatie waar de vrouwen een duidelijk rol toegewezen hebben gekregen op basis van hun gender. Een respondent, Kamila (37), woont samen met een groep Poolse collega's in de door het uitzendbureau geregelde huisvesting, die zij met mannelijke collega's deelt. Daar heersen specifieke groepsregels volgens welke een vrouw een lagere status dan een man heeft:

... en alle vrouwen moesten de huisjes schoonmaken want een vent deed zo iets helemaal niet. Voor hen (mannelijke collega's) gold het regelement niet. Ik was opstandig en ik zei tegen mijn vriend: "doe ook maar wat, want ik heb ook gewerkt en misschien zelfs harder dan jij". Maar het werd hem meteen door zijn vrienden duidelijk gemaakt dat ik een 'wijf' ben en dat hij mij moet opvoeden, en dat hij mij een lesje moet leren. (Kamila, 37)

Deze voorbeelden laten specifiek gedrag van de mannen zien dat een duidelijk nadruk legt op het 'man zijn' als tegenovergestelde van een 'vrouw zijn'. Dit gedrag refereert aan de constructie en de reproductie van mannelijke identiteit (Quin 2002). In dit geval is seksuele intimidatie niet (alleen) op seksuele aantrekkingskracht gebaseerd maar ook op het bouwen en bewaken van de grenzen van de mannelijke genderidentiteit (Ibid.: 399).

Vijandige werkomgeving

Een paar respondenten beschrijven een vijandig werkomgeving die vaak seksuele intimidatie stimuleert en verergert. Voorbeelden daarvan zijn: roddels over de seksuele moraal van iemand

verspreiden, een vrouw belachelijk maken of kleineren. Een respondent, Kamila (37), vertelt bijvoorbeeld dat Poolse mannelijke collega's die op de verzamelplek stonden te wachten op het busje naar de werkplaats, luidruchtig roddels vertelden over de vrouwen met wie ze wonen en werken. Volgens haar: "vertelden ze (de mannelijke collega's) bijvoorbeeld, dat wij (vrouwen) "een lul zuigen van een of andere vent op het werk" ". Een andere respondent, Kasia (26), vertelt hoe zij het gevoel kreeg dat ze gekleineerd werd door de leidinggevende die duidelijk over haar praatte in een voor haar vreemde taal:

Hij (de supervisor) praat met zijn vriendjes... nou ik begrijp niet wat hij zegt want het was niet in het Nederlands maar in het Arabisch of zoiets... ik voelde gewoon dat het niet netjes was. Het was zo gemeen dat ik me gekleineerd voelde. Hij kleineerde me tot zo'n slet. (Kasia, 26)

In Ula's (26) geval, die net als Kamila (37) op een bedrijfswooncomplex samen met andere Poolse collega's woonde, deden zelfs andere vrouwen mee aan het creëren en behouden van de voor de respondent bedreigende sfeer. Zij vertelt dat nadat haar mannelijke collega tegen haar 'je vindt het lekker teef' zei, een vrouwelijke collega zich omdraaide en op een sarcastische manier tegen die collega zei: "pas op, want ze gaat zich straks bij haar mamaatje beklagen". Ook nadat haar leidinggevende obscene gebaren tegen haar gemaakt had, werd zij geconfronteerd met de onaangename reacties van haar collega's. Zij vertelt dat toen zij tijdens te pauze in de kantine zat: "ik zag iedereen naar mij kijken en al dat gegiechel en gefluister".

De geïnterviewde Poolse vrouwen zijn in aanraking gekomen met diverse soorten seksuele intimidatie van uitschelden tot aanranding toe. Dat is opvallend gezien het kleine aantal interviews. Deze bevindingen getuigen dan ook van de kwetsbaarheid van Poolse vrouwelijke migranten en van het belang van meer onderzoek naar dit probleem.

Subjectieve waarneming van seksuele intimidatie

De subjectieve beleving van het slachtoffer is essentieel voor het bepalen van wat seksuele intimidatie is of wat het niet is (Ronner et al. 2007: 4). Ook uit de interviews blijkt dat de subjectieve beleving van het slachtoffer centraal staat voor het bepalen van en het omgaan met ongewenst seksueel (getint) gedrag op de werkvloer of op werkgerelateerde plekken. Drie hoofdonderwerpen zijn bepalend voor hoe de geïnterviewde Poolse vrouwen hun grenzen stellen en hoe zij met seksuele intimidatie omgaan, namelijk:

- Problemen met definiëren;
- Persoonlijke interpretatie van de grenzen;
- Moraliteitskwesies rondom het gedrag van een vrouw.

Problemen met definiëren

Uit de interviews blijkt dat de meeste respondenten moeite hebben met het definiëren van wat seksuele intimidatie is of met het bepalen wanneer het precies plaatsvindt. Zoals het uit de onderstaande uitspraak blijkt is de onderliggende reden daarvoor vaak de angst voor bagatellisering:

Nou, het is erg moeilijk om te interpreteren of je seksueel geïntimideerd wordt. Men hoort op de tv dat het bijna verkrachtingen zijn. In mijn geval kan iemand mij uitlachen: 'jij overdrijft, jij bent 35 jaar oud en als iemand je een klap op je billen geeft, hoef je daar geen sensatie van maken!'. Maar hoe lang kan je dat verdragen? (Dorota, 35)

Een ander gevoel dat samenhangt met de angst voor bagatellisering verwijst naar onzekerheid. Ola (25), die dagelijks geconfronteerd werd met ongewenst aandacht van haar Poolse supervisor, vraagt zich af of zij misschien overgevoelig is:

Ik moest eerst een beetje bijkomen en alles voor mezelf op een rijtje zetten. Ik vroeg me af of ik niet overdreef want soms had ik een indruk dat het probleem bij mij lag, dat ik misschien overdreef. Na een bepaalde tijd kwam ik tot de conclusie dat er niet met mij iets mis was, maar met hem. (Ola, 25)

Het is opmerkelijk dat de respondenten in het algemeen vermeden het voor hen ongewenste gedrag als seksuele intimidatie te bestempelen. De meesten gebruikten deze benoeming helemaal niet en anderen ontkenden expliciet dat bepaald gedrag seksuele intimidatie was. Sommigen noemden het een 'oncomfortabele situatie' (Iwona, 35), 'nare situatie' (Ola, 26) of 'mobbing' (Ola, 25).

Persoonlijke interpretatie van de grenzen

Voor de meeste respondenten is de fysieke vorm van ongewenst seksueel (getint) gedrag een duidelijk punt om te bepalen wat de grens is van onacceptabel gedrag. De volgende passage is er een illustratie van:

Het makkelijkst om te bepalen wanneer mijn grens overgeschreden wordt, is wanneer de intimiteit van mijn lichaam in het geding komt. Dat wil zeggen, ik kan omgaan met woorden maar op het moment dat iemand mij probeert aan te raken of zodanig dicht bij mij komt staan dat ik dat als onplezierig ervaar, dan wordt grens van mijn intimiteit overschreden. (Iwona, 35)

Uit deze uitspraak van Iwona (35) blijkt dat zij met de verbale vorm van ongewenst gedrag nog kan omgaan. Deze houding moet echter geplaagd worden in de specifieke context van haar mannelijke werkomgeving. Iwona vertelt namelijk dat zij het aanvankelijk moeilijk vond om te gaan met de verbale vorm van ongewenst seksueel gedrag en aandacht van zowel haar mannelijke collega's als de klanten. In de loop van tijd heeft zij echter 'veel geleerd' en zij is harder geworden.

Voor Ula (25) was er pas een duidelijke grens van ongewenst seksueel gedrag toen zij een man in haar bed heeft aangetroffen:

Nou, het is zoiets... ik weet niet hoe ik dat moet zeggen. Nou, de situatie in Capelle was voor mij erg naar (de respondent had een mannelijke collega in haar bed aangetroffen). (Ula, 25)

Het is interessant dat zij de ongepaste seksueel getinte gebaren niet als ongewenst seksueel gedrag ziet, maar als een onderdeel van een algemene vijandige houding van haar collega's tegenover haar:

Ik wist dat het niet helemaal normaal was. Maar ik wist ook dat het zo zou gebeuren, want zij (alle collega's met wie ze werkt en woont) behandelden mij gewoon op deze manier. (Ula, 26)

De persoonlijke interpretatie van de grenzen heeft ook gevolgen voor de manier waarop de respondenten reageren op en omgaan met ongewenst seksueel gedrag. Een van de respondenten, Ola (25), geeft bijvoorbeeld aan dat voor haar een klap op haar billen de reden was om het ongewenste gedrag van haar collega niet meer te tolereren. Voordat dit gebeurde heeft zij een reeks van verbale opdringerigheden van die collega doorstaan. De aantasting van haar fysieke integriteit was de druppel waardoor zij besloot om met een klacht naar de *supervisor* te gaan.

Volgens de meeste geïnterviewde vrouwen is een duidelijk 'nee' een belangrijk indicator om te bepalen wanneer ongewenst seksueel gedrag begint. Dit citaat is er voorbeeld van:

(Seksuele) intimidatie begint voor mij op het moment dat ik duidelijk NEE zeg en daarmee een signaal afgeef dat ik er niet van gediend ben en vervolgens contact vermijd. Volgens mij kan je het aanvoelen. (Kamila, 37)

Moraliteitskwesaties rondom het gedrag van een vrouw

Uit veel uitspraken van de respondenten blijkt ook dat de vrouwen worstelen met hun eigen opvattingen over de moraliteitskwesaties rondom het gedrag van een vrouw. Sommige respondenten twijfelen over hun eigen schuld aan het uitlokken van ongewenst seksueel gedrag van een collega of een leidinggevende. Magda (23), bijvoorbeeld, vraagt zich af of zij medeschuldig is aan seksuele intimidatie. Zij komt tot de conclusie dat het niet haar schuld kon zijn omdat zij “geen shirts met een decolleté of iets in die stijl op haar werk mocht dragen”. Een andere respondent vroeg zich af of zij niet te provocerend was:

Ik twijfelde of het niet mijn schuld was, omdat hij mij en anderen probeerde te overtuigen dat ik hem provokeer, want ik draag make up op het werk. Ik begreep het niet want er is geen verbod op het werk wat betreft kapsel of make up. Ik kleed mij ook niet te uitdagend naar mijn werk. (Ola, 25)

De schuldvraag heeft dus vaak invloed op hoe en wanneer de vrouwen reageren op ongewenst seksueel gedrag. Zowel deze schuldvraag als andere zaken zoals schaamte, privacy gevoeligheid, onbegrip en onvoldoende kennis over het probleem van seksuele intimidatie dragen bij aan het ontstaan van veel misvattingen en de taboesfeer rond het onderwerp (Ronner et al. 2007: 4).

Volgens respondent Dorota (35), die in de door vooral Poolse migranten gedomineerde vleesverwerkingssector werkt, is er op haar werk absoluut geen sprake van het aanstippen van het onderwerp seksuele intimidatie. Ondanks dat zij en haar Poolse vrouwelijke collega's dagelijks met seksueel ongewenst gedrag te maken hebben, bespreken zij dit nooit openlijk:

Ik denk ook dat vrouwen daarover (seksuele intimidatie) niet openlijk praten. Sommigen laten tien jaar lang toe dat iemand hen lastigvalt. Ze doen er niks tegen. Ik zou er ook iets tegen moeten doen. Iemand kan vragen: 'waarom wachtte je er zo lang mee?'. Nou, ik had mijn redenen. Punt. (Dorota, 35)

De volgende uitspraak van Kasia (26) is een goede illustratie van de heersende onwetendheid en taboesfeer rond het onderwerp:

In mijn opinie als een van de meiden zich zodanig gedraagt dat ze zich laat misbruiken, dan willen ze (de meiden) daarover liever niet praten. Ze zijn bang dat mensen ze zullen veroordelen. Ze zijn bang dat mensen gaan denken dat ze het zelf wilden. Ik heb zelf gezien dat de meiden die door die jongens werden lastiggevallen, zich liever stil wilden houden. (Kasia, 26)

Ook volgens Ola (25) ligt het onderwerp van seksuele intimidatie gevoelig omdat mensen het verschillend kunnen interpreteren:

Er zijn zaken waarover je niet zo snel zal praten. Een vrouw die zich geïntimideerd voelt, gaat zeker niet iedereen vertellen hoe zij zich voelt of hoe hij (de dader) zich tegenover haar gedraagt. Mensen kunnen het (wat zij voelt of ervaart) op een verkeerde manier opvatten, want zij weten niet precies of begrijpen niet 100% hoe alles eruit ziet of verloopt. (Ola, 25)

Dus de manier waarop de vrouwen het verschijnsel van seksuele intimidatie interpreteren is erg bepalend voor zowel hun aanvankelijke reactie erop als hun latere omgang ermee. Zoals uit de interviews blijkt, gaat de initiële reactie van de respondenten op ongewenst seksueel gedrag gepaard

met een gevoel van schaamte of schuld. De vragen rondom vrouwelijke moraliteit en de vooroordelen hierover spelen ook een rol in de manier waarop respondenten omgaan met ongewenst seksueel gedrag. Het blijkt ook dat het onderwerp van seksuele intimidatie moeilijk of helemaal niet bespreekbaar is. Daarom voelen de respondenten zich vaak onzeker over wanneer zij gedrag als ongewenst mogen zien en wat zij er vervolgens mee kunnen doen.

Mechanismen van kwetsbaarheid

Er zijn een aantal factoren die bevorderlijk kunnen zijn voor zowel het ontstaan als in het stand houden van seksuele intimidatie (bijv. McDonald 2012; Lopez et al. 2009; Welsh 1999). Uit dit onderzoek komen vier belangrijke factoren naar voren die de onderliggende mechanismen van seksuele intimidatie vormen, namelijk:

- Specifieke werk/leefomstandigheden;
- Afhankelijkheden/hiërarchieën (binnen de werkomgeving);
- Heersende 'cultuur' binnen de werkomgeving;
- Officiële beleid van een bedrijf/uitzendbureau.

Specifieke werk/leefomstandigheden

De meeste respondenten werden geconfronteerd met ongewenst seksueel gedrag tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden. Volgens de drie respondenten zorgde de dader ervoor dat het slachtoffer zich op een afgezonderde plek bevindt. Uit het zicht van anderen kon de dader zich gemakkelijk opdringen. Magda (23), bijvoorbeeld, zegt dat zij lastig werd gevallen door haar mannelijke collega op het moment dat zij alleen naar het magazijn moest gaan om producten te scannen. Toen probeerde haar collega haar te knuffelen en te kussen. Dit wordt bevestigd door Kasia (25) die zegt dat haar *supervisor* haar en haar vrouwelijke collega's naar het magazijn lokte om hen daar te kunnen betasten. Ook Dorota (35) vertelt dat zij door haar *supervisor* werd overgeplaatst naar een werkplek waar niemand haar kon zien, zodat de hij zich gemakkelijk kon opdringen.

Sommige respondenten geven aan dat zij ook buiten de werkplaats geconfronteerd werden met ongewenst seksueel gedrag. Dat vond echter plaats op werkgerelateerde plekken, zoals in de door het uitzendbureau of door de baas geregelde woonruimte of tijdens vervoer naar de werkplek. In dit geval waren de daders altijd Poolse collega's met wie de respondenten werkten en de woonruimte deelden. De respondenten die zich in deze situatie bevonden, vertellen dat zij vaak met seksuele intimidatie te maken hadden, terwijl anderen toekeken. Kamila (37) en Ula (26), bijvoorbeeld, beschrijven dat het voor hun mannelijke medebewoners gebruikelijk was om in aanwezigheid van anderen in hun billen te knijpen of ongepaste seksueel getinte opmerkingen te maken. Dat gebeurde zowel tijdens alledaagse activiteiten (bijvoorbeeld lopend naar de badkamer) als tijdens feestjes. Als de respondenten probeerden te protesteren tegen dit soort gedrag, werden hun reacties door de mannelijke bewoners gebagatelliseerd of belachelijk gemaakt.

Afhankelijkheden/hiërarchieën

De tweede groep factoren verwijst naar de afhankelijkheidsmechanismen waarmee de respondenten te maken hebben. De mogelijkheid van het verlies van werk speelt bijvoorbeeld een belangrijke rol bij het in stand houden van seksuele intimidatie. Alle respondenten geven aan dat zij zich op een of

andere manier afhankelijk voelden van hun werk. Zij vreesden het verlies van hun baan. De volgende uitspraak van Magda (23) is hier een voorbeeld van:

... ik wist ook niet hoe ik ermee (seksuele intimidatie) moest omgaan en wat voor beslissing ik moest nemen. Zou ik ermee naar de manager gaan of zou ik het proberen te verdragen en gewoon doorgaan met werken? Ik denk dat als je erg om je baan geeft, dan ga je er niks aan doen. Je bent natuurlijk bang om je baan te verliezen. Dus als je die baan wilt hebben, dan moet je het (seksuele intimidatie) op de een of andere manier proberen te verdragen. (Magda, 23)

Bovendien was de positie van de respondenten op het werk ten opzichte van de dader zwakker (lager in de werkhierarchie, kortere aanstelling) en bood minder zekerheid (geen vaste uren en/of een contract). Zoals uit Ola's (25) uitspraak blijkt, is de sterke positie van de dader op het werk de reden waarom zij niet zo snel met de klacht naar de leidinggevenden is gegaan:

Zowel andere mensen als ik hebben gemerkt dat hij (de collega die ongewenst seksueel gedrag vertoont) zich hier erg zelfverzekerd en relaxed bij voelt. Dat is omdat hij in juli een vast contract zal krijgen. Dus hij is er zeker van dat hij praktisch gezien alles mag. Ik was elke dag bang voor het verlies van mijn baan. Het is ook algemeen bekend dat hij daar het terrein en iedereen kent, omdat hij daar al lang werkt. Hij heeft er ook een betere positie. Dus als ik in een onaangename situatie met hem raak, vermoed ik dat elke leidinggevende zijn kant en niet die van mij zal kiezen. Ik was een nieuwe medewerker en bijna niemand kende mij daar. Toen het (ongewenst seksueel gedrag) begon, werkte ik daar pas een maand. (Ola, 25)

Ook Dorota (35) voelde zich ongerust vanwege haar lagere functie ten opzichte van de dader en haar zwakke positie als werknemer:

Ik ben zijn (de leidinggevende die ongewenst seksueel gedrag vertoont) ondergeschikte, dus het is mogelijk dat als ik op een meer agressieve manier reageer, ik ontslagen word. Ja, ik voelde me verontrust. Het was hier en daar knippen en klapjes geven. Hij wist dat ik om die baan gaf, evenals elke daar werkende Pool... Bovendien had ik in het begin nog geen vierde fase⁶, dus praktisch nul bescherming. Dus er waren dingen die mij daar vasthielden en waardoor ik er (seksuele intimidatie) niet over kon praten. (Dorota, 35)

Deze uitspraken illustreren niet alleen het patroon van afhankelijkheid (ten opzichte van het behouden van een baan) maar ook een machtsmechanisme. Zoals de respondenten het beschrijven, voelen de mannen die seksueel ongewenst gedrag vertonen zich vaak onaantastbaar. Het heeft altijd te maken met hun positie binnen het bedrijf, die zij bewust misbruiken om de vrouwen met een zwakkere positie lastig te vallen. Dit mechanisme van machtsvertoon en machtsmisbruik is duidelijke zichtbaar in de volgende beschrijving van de daders:

Nou, ik heb een sterke indruk dat zij daar speciale rechten hadden. Zij waren de rechterhand van de baas. Zij hadden ook vaste contracten, want zij werkten acht tot tien jaar in dit bedrijf, dus vanaf het ontstaan van dit bedrijf. Zij hadden een ongeschreven afspraak met de baas dat hen het recht gaf om mensen te controleren. Er was controle op alle gebieden. Zij verlinkten ons vaak aan de baas door hem te vertellen wat ik of die andere vrouw deed in haar vrije tijd. Zij (de mannen die

⁶ Fase 4 – de andere benoeming voor die fase is 'fase C'. Deze fase betekent dat een uitzendkracht recht heeft op een vast contract als hij/zij meer dan 4 jaar in fase B (3) heeft gewerkt, of het 6e contract is afgelopen. Het volgende contract is een vaste fase C (4) contract. Dat is een contract voor onbepaalde tijd. (<http://www.payforpeople.nl/payroll-wiki/wat-is-het-fasensysteem.html>)

seksueel ongewenst gedrag vertoonden) kenden hem (de baas) goed en daarom hadden zij meer rechten en mochten zij simpelweg meer. (Kamila, 37)

De mannen die Kamila (37) beschrijft zijn Poolse collega's die voornamelijk hun macht op de woonlocatie (bedrijfshuisjes) vertonen en misbruiken. Deze specifieke aan werk gerelateerde woonomstandigheden van Poolse migrantenvrouwen maken deze vrouwen dus bijzonder kwetsbaar voor seksuele intimidatie.

Een ander belangrijk aspect van de kwetsbaarheid van Poolse migrantenvrouwen is het gebrek aan mogelijkheden om een andere baan te vinden. De respondenten die met seksuele intimidatie geconfronteerd werden, hadden vaak een moeilijke persoonlijke en economische situatie, die hen dwong om de lastige situatie (van ongewenst seksueel gedrag) te doorstaan. Kamila (37) zegt bijvoorbeeld dat zij veel heeft doorstaan en "door de hel is gegaan", omdat zij gedwongen was haar land te verlaten om aan de armoede te ontsnappen en haar kinderen een betere toekomst te kunnen bieden. Magda (23) vertelt ook dat zij lang opdringerige versierpogingen van haar collega moest tolereren, omdat zij op dat moment weinig andere mogelijkheden had om een baan te vinden. Zij voelt zich gelukkig in Nederland en wil niet naar Polen, want als zij terug gaat, "eindigt voor haar alles". Voor Dorota (35) waren hoge schulden die zij in Polen heeft gemaakt de reden om aanvankelijk niet te reageren op het ongepaste gedrag van haar *supervisor*:

Het begon ermee dat hij mij begon te knijpen en aan te raken. Het was evident, zonder interpretaties. Ik kon daar echter niet op reageren, want ik had een lening in Polen voor ongeveer 70 duizend zloty. Dus ik was simpelweg bang dat ik die baan kwijt zou raken... (Dorota 35)

De uitspraken van de respondenten tonen dat de kwetsbaarheid van de vrouwen voor seksuele intimidatie versterkt wordt door hun migrantenpositie. De onzekerheid over het behouden van een baan en andere sociaal-economische problemen van migrantenvrouwen maken hen zeer kwetsbaar voor misbruik (McDonald 2012: 7; Puri en Cleland 2007: 1363; Uggen en Blackstone 2004: 64). Ook het feit dat migrantenvrouwen buiten hun vertrouwde omgeving zijn, beïnvloedt hun kwetsbaarheid (Puri en Cleland 2007: 1366).

Zoals de respondenten Kasia (26) en Dorota (35) vertellen, is ook de onvoldoende of gebrekkige kennis van de Nederlandse samenleving en de taal vaak een reden om geen actie te ondernemen, als zij met het probleem van ongewenst seksueel gedrag geconfronteerd worden. Hun ontheemding maakt hen afhankelijk van hun werkomgeving in Nederland. De vrouwen weten niet wat ze moeten doen of ze zijn bang voor de gevolgen van hun eventuele acties:

Nou ja, mensen zijn bang om iets te doen, want ze kennen de taal niet en ze wonen in een vreemd land. De Turken en anderen maken misbruik van het feit dat mensen hun rechten niet kennen en niet weten waar ze naartoe moeten als ze ermee (ongewenst seksueel gedrag) geconfronteerd worden. (Kasia, 26)

Dorota (35) vergelijkt de positie van de Nederlandse vrouwen met die van de Poolse migrantenvrouwen om haar afhankelijke situatie in Nederland te benadrukken. Dorota heeft nooit gezien dat een Nederlandse vrouw op haar werk door een man werd lastiggevallen. Volgens haar is het zo omdat de Nederlandse vrouwen een sterkere en zekerder positie in Nederland hebben. Zij kennen hun rechten en hebben de steun van de familie en de omgeving, in tegenstelling tot haar en andere Poolse vrouwen

Heersende 'cultuur' binnen de werkomgeving

Uit de interviews blijkt dat een gebrek aan steun van de omgeving deel uitmaakt van de heersende cultuur binnen de werkomgeving. Onder de 'cultuur' wordt hier verstaan: de manier waarop zowel de leidinggevenden als de collega's reageren op en omgaan met het verschijnsel van ongewenst seksueel gedrag. Hierbij spelen de gedeelde waarden en normen over de omgang tussen mannen en vrouwen binnen de werkomgeving een belangrijke rol. Volgens Dorota (35), die door haar Nederlandse leidinggevende lastiggevallen werd, "sloten mensen op haar werk de ogen voor de seksuele intimidatie" en vervolgens verspreidden zij roddels over haar en haar relatie met de *supervisor*. Op de vraag hoe Poolse collega's daarop reageren, antwoordde zij:

In feite wordt er niet over gesproken. Er wordt een beetje lacherig over gedaan ... Hier roddelen mensen heel erg. Als een vrouw door een man betast wordt, krijgt ze daar volgens hen iets in ruil voor, bijvoorbeeld een extra vrije dag... Mijn vriendin heeft mij een keer verteld wat er over mij verteld wordt: dat "ik het hier makkelijker heb omdat hij (de supervisor) mij betast". (Dorota, 35)

De andere respondent vertelt dat zij, op het moment dat zij met ongewenst seksueel gedrag geconfronteerd werd, geen steun heeft ervaren van zowel de mannelijke als de vrouwelijke Poolse collega's met wie zij werkte en woonde:

De meiden lachten erom. Of anderen dit gezien hebben? Ja, ze lachten erom. Ze lachten mij uit. Ik zag hoe ze fluisterden en dan keken ze naar mij. Niemand deed er iets mee... Ik had het er moeilijk mee, want ik voelde dat ze me een slet vonden en mij ook zo behandelden... ik had geen steun. (Ula, 26)

Magda (23) vertelt dat zij ook niet op de ondersteuning van haar Poolse coördinator en Nederlandse *supervisor* kon rekenen:

Toen ik later mijn coördinator vertelde over de reden (seksuele intimidatie) waarom ik wegga, heeft hij naar de manager gebeld en hem verteld dat het mijn schuld was, omdat ik dat zelf toegestaan heb. (Magda, 23)

De meeste respondenten beschrijven ook de bedreigende en vrouwenonvriendelijke sfeer binnen de werkomgeving, die bevorderlijk was voor zowel het ontstaan als in het stand houden van seksuele intimidatie. De volgende uitspraak van Kamila over haar Poolse collega's met wie zij haar woonruimte deelde is er een illustratie van:

We waren allemaal in zo'n onaangename omgeving. Vrouwen werden slecht behandeld. Wij waren machteloos. Het was afschuwelijk.... Aan deze onbeschoftheid en discriminatie kun je niks doen. Die mannen (collega's en medebewoners) daar waren erg zelfverzekerd. Zij werken in groepen. Ze hadden vaak onbeschoft commentaar op ons (vrouwen). Ik had het gevoel dat ik steeds bedreigd werd. Ik was te bang om iets te zeggen of op een of andere manier me te verdedigen. (Kamila,37)

Officiële beleid van een bedrijf/uitzendbureau

Het officiële beleid van een bedrijf of uitzendbureau bepaalt in sterke mate de heersende cultuur inzake seksuele intimidatie binnen de werkomgeving. Zoals sommige onderzoekers hebben gemerkt, is officieel beleid van een bedrijf een belangrijk aspect van het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie (Chamberlain et al. 2008; Gornikowska-Zwolak 2011; Lopez et al. 2009; O'Connell and Korabik 2000; Szewiec 2006). Alle respondenten geven aan nog nooit te hebben gehoord van een officieel reglement of een gedragscode voor het voorkomen van en het omgaan met ongewenst seksueel (getint) gedrag op het werk.

De respondenten hebben dus te maken met een aantal met elkaar verbonden factoren, zoals de specifieke werk/leefomstandigheden, afhankelijkheden/hiërarchieën, de 'cultuur' binnen de werkomgeving en het beleid van een bedrijf/uitzendbureau. Deze factoren hebben een behoorlijke invloed op zowel het toelaten van seksuele intimidatie op de werk(gerelateerde)plek als de manier waarop de vrouwen daarmee omgaan. Deze factoren maken ook deel uit van de onderliggende mechanismen die verantwoordelijk zijn voor de kwetsbaarheid voor seksuele intimidatie van migrantenvrouwen in Nederland.

Omgang met seksuele intimidatie

Ondanks hun kwetsbaarheid en zeer afhankelijke positie, vinden de meeste respondenten manieren om met ongewenst seksueel gedrag om te gaan, of ze proberen die te vinden. Volgens de beschrijvingen van de geïnterviewde vrouwen komen er twee categorieën voor van copingstrategieën, namelijk.:

- Individuele aanpak;
- Betrekken van een derde partij.

Individuele aanpak

Uit de interviews blijkt dat er binnen deze aanpak twee strategieën te onderscheiden zijn: het verlaten van een bedrijf/uitzendbureau en het manoeuvreren tussen het tolereren en het afweren van ongewenst seksueel gedrag.

Een van de informele manieren om met ongewenst seksueel gedrag om te gaan, is een bedrijf te verlaten (McDonald 2012: 9). Deze strategie werd door de meeste respondenten gebruikt. Vijf van de zeven geïnterviewde vrouwen hebben uiteindelijk een bedrijf/afdeling en/of uitzendbureau verlaten omdat zij zich geen raad meer wisten hoe zij met de seksuele intimidatie (en vaak ook andere problemen) konden omgaan. Voor geen van respondenten was weggaan echter een kwestie van een snelle of makkelijke beslissing. Zoals eerder aangegeven was de angst om zonder inkomsten te zitten en het gebrek aan alternatieven om in het eigen levensonderhoud te voorzien de reden om seksuele intimidatie lang te verdragen. Daarom namen de respondenten deze beslissing pas op het moment wanneer zich de juiste gelegenheid voordeed. Voor Kamila (37) en Magda (23) was het toen zij een vaste relatie met een Nederlandse vriend kregen. Zij konden makkelijker hun baan opgeven omdat zij de mogelijkheid hebben gekregen om samen te gaan wonen. Kamila geeft aan dat zij het uitzendbureau en de werkplek is ontvlucht omdat zij bang was. Haar vriend heeft haar geholpen bij haar beslissing:

Nou, ik heb een Nederlander leren kennen. Wij hadden al drie tot vier maanden een relatie en hij kende mijn situatie want ik uitte mijn verdriet tegen hem. Ik zei: 'luister, ik verdraag het niet meer'. Hij kwam daar (naar het door een uitzendbureau geregeld huisje) regelmatig om de situatie te controleren, om te kijken wat er gebeurt. En toen stelde hij voor om samen te gaan wonen. Je moet je op een of andere manier redden, toch? (Kamila, 37)

Voor Kasia (26) en Dorota (35) bood het verwerven van een sterkere positie op de arbeidsmarkt een mogelijkheid om het werk te verlaten. In geval van Ula (26) dreef de psychische uitputting haar uiteindelijk tot het verlaten van haar werkomgeving.

De andere informele strategie voor alle respondenten is het manoeuvreren tussen het tolereren en het afweren van ongewenst seksueel gedrag. Elke respondent voert deze strategie echter anders uit.

Voor drie respondenten was de confrontatie aangaan met de dader een manier om (te proberen) het ongewenst gedrag af te weren. Ola (25) vertelt bijvoorbeeld dat zij aanvankelijk de ongewenste versierpogingen van een collega tolereerde, omdat zij de situatie nog moeilijk kon inschatten. Vanaf het moment dat die collega haar billen begon aan te raken, besloot zij echter om met hem een gesprek aan te gaan. Zij vertelde hem meerdere malen dat zij hem als een collega zag en vroeg hem om dit niet meer te doen. Een andere respondent (Iwona, 35) probeert met de seksistische opmerkingen van haar collega's en klanten om te gaan door een scherpe en grappige en toch beleefde reactie te geven. Op deze manier ontmoedigt zij mannen om ongepaste vragen te stellen of voorstellen te doen. Een vergelijkbare strategie gebruikt Kamila (37). Twee respondenten (Kamila, 37 en Iwona, 35) vertellen dat zij op een duidelijke en directe manier hun grenzen stellen op het moment dat een collega ongewenst seksueel (getint) gedrag vertoont. Zij geven gewoon aan dat zij bepaald gedrag niet prettig vinden en vragen de collega om dit niet meer te doen. Andere respondenten (Kasia, 26 en Ula, 26) gebruiken scheldwoorden tegen de dader om hun boosheid over de ongewenste situatie te uiten. Dorota (35), Kasia (26) en Iwona (35) gebruiken een strategie van het vermijden of het negeren van de man die ongewenst gedrag vertoont.

De strategie van het manoeuvreren tussen het tolereren en het afweren van ongewenst seksueel gedrag was echter niet altijd en niet voor elke respondent effectief. Zoals al eerder beschreven, was voor de meesten het verlaten van het bedrijf/uitzendbureau de enige uitweg.

Betrekken van een derde partij

De respondenten beschrijven drie manieren van het omgaan met ongewenst seksueel gedrag waarbij een derde partij betrokken wordt: steun vanuit de sociale omgeving/netwerk, informele klachten en formele klachten.

Zoals Pina en Gannon (Ibid.: 222) aangeven, is ook voor Poolse respondenten het vragen om steun aan de sociale omgeving/netwerk de meest gebruikte strategie in de omgang met seksuele intimidatie. Het delen van hun verdriet en irritatie met familie of/ en vrienden was voor de meeste respondenten een manier om met seksuele intimidatie beter om te kunnen gaan. Alle respondenten geven aan dat op het moment dat zij aan iemand uit hun vrienden- of familiekring over hun problemen vertelden, zij begrip en emotionele steun kregen. Voor de meeste respondenten is echter het contact met familie en vrienden beperkt omdat zij zich ver weg van hun vertrouwde omgeving bevinden. Bovendien vonden de meeste respondenten het ook moeilijk om over hun problemen met seksuele intimidatie te praten vanwege het gevoel van schaamte en ongemak. Dorota (35), bijvoorbeeld, zegt dat zij lange tijd haar problemen met seksuele intimidatie niet aan haar vader en moeder wilde vertellen. Ondanks dat zij zeer vriendschappelijke banden met haar vader heeft, voelde zij zich te ongemakkelijk om met hem over dit probleem te praten. In geval van haar moeder wilde zij haar zorgen besparen. Ook Ula (26) geeft aan dat zij haar grootouders in Polen niet met haar problemen wilde belasten omdat "zij daar genoeg eigen problemen hebben". De andere respondent, Magda (23), zegt ook dat zij niet wilde dat haar familie in Polen zich zorgen over haar maakt. Bovendien verwaterden haar contacten met vriendinnen in Polen die daar "een heel ander leven leiden".

Voor de respondenten die in Nederland familie of goede vrienden hadden was het meestal makkelijker om hun verdriet te delen en adequate steun te krijgen. Het voorbeeld daarvan is de volgende uitspraak van Ola (25) over steun die zij van haar vriend heeft gekregen:

Hij moedigde mij aan om te vechten. Ik vermoed dat als ik alleen zou zijn, ik zou eindigen zoals dat andere meisje (ook seksueel geïntimideerd door een mannelijke collega) die ontslag heeft genomen. Dat (de steun van haar vriend) heeft mij veel geholpen. (Ola, 25)

Nadat Magda (23) haar vriend over haar problemen vertelde, kreeg zij ook hulp van hem en zijn familie:

Hij (de vriend) zei dat ik weg moet (van het uitzendbureau) en dat ik bij hem moet gaan wonen. Ik ben gelijk bij zijn ouders ingetrokken. Zij hebben mij geholpen zodat ik in Nederland kon blijven. Ik hoefde dus niet terug naar Polen. (Magda, 23)

Wat het krijgen van steun of hulp vanuit de werkomgeving betreft, vertellen de meeste respondenten dat zij er vaak niet op konden rekenen. De door de respondenten meest genoemde reden daarvoor is het gebrek aan onderling vertrouwen onder Poolse collega's. Volgens Kamila (37), bijvoorbeeld, zijn de Polen met wie zij gewoond en gewerkt heeft niet te vertrouwen:

Nou helaas, de Polen zijn een tragedie. Ik schaam me om dit te zeggen maar helaas... Je wilt loyaal zijn aan de Poolse natie maar je kan ze niet vertrouwen. Ik had zogenaamde vriendinnen. Ze zeggen eerst: 'kom mee voor een biertje!', ik zeg: 'oké, waarom niet', en de volgende dag bellen ze naar het uitzendbureau om mij aan te geven omdat ik alcoholproblemen heb. Mensen verlinken elkaar gewoon. Dus ik kon daar (binnen de werkomgeving) met niemand over mijn problemen praten, want alles wat je zei konden ze tegen jou gebruiken of verdraaien. Ze maakten een loser van je. (Kamila, 37)

Ook Magda (23) uit haar opinie over Polen in Nederland en beschrijft hoe haar collega's haar leven bemoeilijkten in plaats van haar te helpen:

Je vertrouwt de Polen hier niet, vooral de Polen. Op het moment dat hij (de man die ongewenst seksueel gedrag vertoont) begon te vermoeden dat ik een relatie heb, verweet hij mij dat. En er waren meiden (Poolse collega's) die juist naar hem toe kwamen om hem op te hitsen tegen mij. (Magda, 23)

Op steun en hulp van Poolse collega's kon ook Ula (26) niet rekenen, terwijl zij het hard nodig had:

Het zag er zo uit dat ik heel weinig support, veel narigheid, onbegrijpelijke en rare situaties had. Ik durf erom wedden dat als ik aan iemand mijn verdriet zou uitten, dat ze (Poolse collega's) zich er niets van zouden aantrekken. Ik weet nu zeker dat ze mij uitlachten wanneer ze zagen dat ik problemen heb (met seksuele intimidatie). Wat ik nodig had, was iemand die ik vertrouwen kon, of iemand die mij zou steunen of mij vertellen wat ik niet goed doe. (Ula, 26)

Vier respondenten (Dorota, 35; Ula, 26; Magda, 23 en Ola, 25) vertellen dat zij soms van Poolse collega's begrip kregen of zelfs pogingen tot hulp. Daarmee eindigde het echter omdat collega's, volgens de respondenten, zichzelf machteloos en bang voelden. De volgende passage is er een illustratie van:

Toen ik vertelde dat ik die klacht heb ingediend, kwamen er een paar mensen naar mij toe om mij een schouderklopje te geven. Maar ik wist dat ik verder geen werkelijke steun zou krijgen. Ze (collega's) zeiden: 'goed dat je het hebt gedaan', 'fijn dat je niet bang was', 'ik wist dat als iemand het zou doen, dan zou jij dat zijn, maar je weet het hoe het is... ik blijf hier nog een jaar en dan ga ik naar Polen om te trouwen...'. Dat is een beetje support, maar toch niet helemaal. (Dorota, 35)

Maar twee respondenten hebben het ongewenste seksuele gedrag aan een hogergeplaatste bij hun uitzendbureau gerapporteerd. In het geval van Magda (23) heeft zij het pas aan haar Poolse coördinator verteld nadat zij haar baan heeft opgezegd. Als reactie kreeg zij een beschuldiging. Volgens de coördinator was zij zelf medeverantwoordelijk voor de seksuele intimidatie want zij 'moest er zelf op adequaat kunnen reageren'. Zowel Magda (23) als Kamila (37) proberen een

verklaring te geven waarom zij of andere vrouwen het probleem niet aan hun superieuren rapporteren. Magda (23) zegt, bijvoorbeeld, dat het niet waard was om met een klacht naar de *supervisor* te gaan want:

In dit bedrijf bestaat een regel: 'de Polen zijn maar nummertjes. Als je het niet naar je zin hebt, wegwezen!'. Dus als ik met een klacht naar de supervisor zou gaan, dan moet ik weg want zij kunnen me natuurlijk gemakkelijk vervangen. (Magda, 23).

Haar uitspraak wordt bevestigd door Kamila (37). Zij zegt dat als de coördinatoren van haar vorige uitzendbureau vonden dat je te veel klaagde, je als probleemgeval werd bestempeld en dan kreeg je van hen te horen: "nou, dan mag je terug naar Polen, want je hoeft hier niet te zijn".

Ola's (25) klacht werd daarentegen serieus genomen door haar twee *supervisors*. De *supervisors* van Ola hebben de dader aangesproken en Ola naar een andere afdeling overgeplaatst. Deze constructieve reactie van de *supervisors* moet in de context van Ola's werkomgeving geplaatst worden. Ondanks dat zij zich in verband met haar tijdelijke contract nog steeds onzeker voelt, beschrijft zij zowel de algemene werksfeer als de verhoudingen tussen lager- en hogergeplaatste werknemers als vriendelijk. Daardoor krijgt zij relatief veel begrip van haar collega's en superieuren. Bovendien heeft zij binnen haar werk- en woonomgeving genoeg vrienden die haar ondersteunen.

Wat formele strategieën betreft, hebben maar twee respondenten een officiële brief aan hun uitzendbureau geschreven om zich te beklagen over ongewenst seksueel gedrag. Voor Dorota (35), die al meer dan een half jaar gelden de brief heeft gestuurd, leverde het tot nu toe geen constructieve reactie. Als respons heeft zij alleen een email gekregen waarin stond: "als je met dit (seksuele intimidatie) naar de politie gaat, zal dit negatieve gevolgen voor het uitzendbureau en de medewerkers hebben". In het geval van Kamila (37) heeft het indienen van een officiële klacht bij een uitzendbureau positieve resultaten opgeleverd. Het uitzendbureau heeft de dader aangesproken en de dader heeft vervolgens zijn gedrag aangepast. Het is echter opmerkelijk dat Kamila op dit moment voor een Nederlands uitzendbureau werkt waar zij voornamelijk Nederlandse collega's heeft. Zij zelf maakt een vergelijking met de eerdere situatie toen zij voor een uitzendbureau werkte dat alleen de Polen in dienst nam:

Nou, wat een verschil, zeg! Hier (in het huidige uitzendbureau) reageren ze snel. Zij doen hier alles op een officiële en effectieve manier. Een e-mail gestuurd en het probleem is opgelost. En daar (bij het vorige uitzendbureau) maakte op niemand iets enige indruk. Ze maakten daar een schizofrene persoon van je. (Kamila, 37)

Volgens de meeste respondenten zijn er drie belangrijke redenen waarom de vrouwen, die met seksuele intimidatie geconfronteerd worden, angstig en passief of terughoudend zijn als het om het ondernemen van de concrete actie gaat, namelijk:

- Gebrek aan of onvoldoende kennis van hun rechten (als migrant en als vrouw);
- Onvoldoende kennis van de Nederlandse samenleving (bijvoorbeeld over taal, juridisch systeem, sociaal stelsel);
- Gebrek aan of onvoldoende kennis over de (externe) mogelijkheden van support.

Dorota (35) vertelt bijvoorbeeld dat zij gewoon geluk had dat zij door een Nederlandse buurvrouw begeleid werd als het om juridische zaken gaat. Dus zij kreeg toevallig de steun die andere mensen missen. Kasia (26), Magda (23) en Ola (25) zeggen dat zij nergens vakkundige informatie over seksuele intimidatie konden vinden die in voor hen begrijpelijke taal geschreven is. Zij weten ook niet bij welke instantie zij zouden kunnen aankloppen als zij de informatie over seksuele intimidatie of de

concrete hulp of “een objectieve kijk” (Ola, 25) nodig hebben. Kamila (37) benadrukt dat het in het geval van Poolse migrantenvrouwen van groot belang is om de algemene bewustwording over vrouwenrechten te vergroten. Zij vertelt dat zowel de Poolse vrouwen met wie zij werkte als zijzelf (in het verleden) zich te veel laten domineren door mannen.

Uit de bovenbeschreven strategieën blijkt dat de respondenten het vaakst de individuele aanpak gebruiken in de omgang met seksuele intimidatie. Deze aanpak blijkt echter niet effectief (genoeg) te zijn voor het beëindigen van ongewenst seksueel gedrag omdat de dader geen verantwoordelijkheid voor zijn gedrag hoeft te nemen.

Een aanpak waarbij een derde partij betrokken wordt, wordt minder gebruikt door de respondenten. Binnen deze aanpak leunen de meeste respondenten op hun familie- en vriendennetwerken. Hier is de fysieke afstand en taboesfeer rond het onderwerp van seksueel intimidatie een beperkende factor. De twee andere strategieën binnen deze aanpak, zich beklagen bij een hogergeplaatste en het indienen van een officiële klacht, gebruiken de respondenten minder vaak. De meeste redenen voor deze terughoudendheid in het rapporteren van de dader komen overeen met de bevindingen uit eerdere studies (bijv.: Pina en Gannon : 2012; McDonald 2012). De respondenten geven de volgende redenen aan: angst om hun baan te verliezen, het gevoel van schaamte en ongemak, geen mogelijkheden binnen de structuur van de werkplek voor het verbeteren van hun situatie, niet genoeg kennis over hun rechten, gebrek aan of onvoldoende kennis over de (externe) mogelijkheden van *support* en gebrek aan onderling vertrouwen tussen Poolse collega's.

Conclusies

In dit verkennende onderzoek is geprobeerd inzicht te krijgen in de subjectieve belevingen en ervaringen van de Poolse migrantenvrouwen omtrent seksuele intimidatie op de werkplek in Nederland. Door middel van het stellen van vier deelvragen is dit onderwerp verkend en verdiept.

De resultaten betreffende de eerste deelvraag bieden een essentieel inzicht, namelijk dat Poolse vrouwelijke migrantenarbeiders met veel verschillende soorten en gradaties van seksuele intimidatie te maken hebben. De respondenten worden geconfronteerd met zowel bekendere vormen van seksuele intimidatie als met minder bekende of erkende. Tot de 'klassieke' vormen van seksuele intimidatie behoren: fysieke aanranding, uitschelden, non-verbale seksueel getinte bewegingen of gebaren, dreigementen en/of ongepaste voorstellen. Twee minder erkende vormen van seksuele intimidatie zijn intimidatie 'op grond van gender' en een indirecte vorm van intimidatie 'een vijandige werkomgeving'.

De uitkomsten betreffende de tweede deelvraag bieden opmerkelijke inzichten over de manier waarop Poolse vrouwen zelf denken over het onderwerp van seksuele intimidatie. De respondenten worstelen vaak met een gevoel van schaamte en schuldvraag. Deze morele kwesties en de taboesfeer rondom het onderwerp seksuele intimidatie verwijzen naar de sociaal-culturele normen over vrouwelijke seksualiteit die in de Poolse samenleving heersen. Volgens deze normen worden vrouwen snel veroordeeld als zij met seksuele intimidatie te maken hebben. Mannelijk ongewenst gedrag daarentegen wordt vaak gerechtvaardigd.

De derde deelvraag vraagt naar de factoren die het meest bevorderlijk zijn voor het ontstaan en het in stand houden van seksuele intimidatie van migrantenvrouwen in Nederland. Hier verwijzen de resultaten naar een aantal met elkaar vervlochten factoren die ten grondslag liggen aan zowel het ontstaan als het in stand houden van seksuele intimidatie. Uit deze studie blijkt dat de volgende factoren van belang zijn: specifieke werk/leefomstandigheden (bijvoorbeeld door het uitzendbureau of de baas geregelde woonruimte), sterk gevoel van afhankelijkheid van het werk, sterke hiërarchie binnen de werkomgeving, de vrouwenonvriendelijke 'cultuur' binnen de werkomgeving en het gebrek aan officieel beleid voor het voorkomen van en omgang met seksuele intimidatie.

De laatste deelvraag vraagt naar de coping-strategieën van Poolse vrouwen in de omgang met seksuele intimidatie. Uit de interviews blijkt dat de Poolse migrantenvrouwen voornamelijk een minder effectieve individuele aanpak gebruiken in het omgaan met seksuele intimidatie. Binnen een aanpak waarbij een derde partij betrokken wordt, gebruiken de meeste respondenten de familie- en vriendennetwerken als manier om beter om te kunnen gaan met seksuele intimidatie. De respondenten keren zich minder vaak tot een hogergeplaatste en dienen minder vaak een officiële klacht in. Daarbij beschrijven zij een aantal belemmerende factoren, zoals het gebrek aan of onvoldoende kennis van hun rechten en van de Nederlandse samenleving of de angst om je baan te verliezen.

Discussie

Uit dit onderzoek vloeien twee punten voort die iets interessants zeggen over de kwetsbaarheid van Poolse migrantenvrouwen voor seksuele intimidatie, namelijk:

- Het sociaal-cultureel karakter van seksuele intimidatie;
- De verdeling tussen twee mechanismen van seksuele intimidatie: op de werkvloer en in de werkgerelateerde omgeving.

Sociaal-cultureel karakter van seksuele intimidatie

Wat het eerste punt betreft, is het sociaal-culturele aspect in eerste instantie zichtbaar in de twee vormen van seksuele intimidatie, namelijk 'op grond van gender' en 'een vijandige werkomgeving'. Beide vormen van seksuele intimidatie tonen hoe het ontstaan en in stand houden van ongewenst seksueel (getint) gedrag wordt beïnvloed door mensen uit de omgeving en door binnen die omgeving heersende waarden en normen betreffende de omgang tussen mannen en vrouwen.

Het sociaal-cultureel karakter van seksuele intimidatie wordt ook weerspiegeld in de percepties van Poolse vrouwen omtrent seksuele intimidatie. Wat hier opvalt, zijn de vragen en vooroordelen rondom vrouwelijke moraliteit. De morele kwesties waarmee de respondenten worstelen en de taboesfeer rondom het onderwerp van seksuele intimidatie verwijzen naar de specifieke sociaal-culturele normen die binnen de Poolse samenleving aanwezig zijn. Zoals eerder aangegeven bestaat in Polen het publieke discours over seksuele intimidatie dat de sociaal-culturele normen over vrouwelijke seksualiteit weerspiegelt (Bartkowska 2013; Fundacja Feminoteka and Gender Index 2008). Deze normen impliceren een sterk oordeel over vrouwelijk gedrag en rechtvaardiging van mannelijk gedrag (Zielinska 2011: 219).

De sociaal-culturele impact is ook zichtbaar in de beschrijvingen van de heersende vrouwenonvriendelijk 'cultuur' binnen een werkomgeving. De aspecten van deze cultuur zoals een bedreigende sfeer en gebrek aan steun of begrip vanuit de werkomgeving, weerspiegelen de perceptie van de tolerantie van seksuele intimidatie (McDonald 2012; Pina en Gannon 2012). In andere woorden; deze aspecten geven weer hoe er over seksuele intimidatie wordt gedacht binnen een organisatie of hoe mensen het onderwerp benaderen. Uit de interviews blijkt dus dat binnen de werkomgeving van de geïnterviewde vrouwen een hoge mate van de acceptatie van seksuele intimidatie is. **Een vraag die hier gesteld zou kunnen worden is: hoe komt het dat deze acceptatie zo hoog is?**

De door de respondenten beschreven afhankelijkheids- en machtsmechanismen binnen hun werkomgeving weerspiegelen eveneens het sociaal-culturele aspect van seksuele intimidatie. Volgens de literatuur verwijzen deze mechanismen naar de in de samenleving bestaande ongelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen (bijv. Bredahl 2007; Samuels 2003; Quinn 2002; Uggen en Blackstone 2004; Wilson en Thompson 2001). Uit dit onderzoek blijkt ook dat de geïnterviewde vrouwen vaak lagere posities hebben in de bedrijfshiërarchie dan de mannen, wat hen kwetsbaarder maakt voor seksuele intimidatie. **Het zou interessant zijn om de relatie te onderzoeken tussen deze zwakke sociaal-economische positie van Poolse vrouwen en hun specifieke sociaal-culturele context van Poolse migrantenvrouwen in Nederland.**

Tenslotte zijn ook de coping-strategieën van Poolse vrouwen sterk beïnvloed door de sociaal-culturele factoren. Vrouwen ervaren weinig steun vanuit de werkomgeving waar zij zich vaak niet gehoord voelen en waar zij door hun leidinggevenden en collega's met weinig respect behandeld worden. De factor die hier opvalt, is het gebrek aan onderling vertrouwen onder Poolse collega's. Dit element is interessant omdat het mogelijk naar een specifiek Pools probleem verwijst dat op een negatieve manier de coping-strategieën van Poolse vrouwen beïnvloedt.

Dit sociaal-cultureel karakter van seksuele intimidatie is interessant omdat het meer inzicht kan bieden in de specifieke situatie van Poolse migrantenvrouwen. Het laat namelijk zien hoe Poolse sociaal-culturele waarden en normen een specifieke uitwerking hebben in een nieuwe context van de Nederlandse realiteit van arbeidsmigranten. Deze realiteit verwijst naar de arbeidsorganisatie en werk- en woonomstandigheden in Nederland die ruimte scheppen voor specifieke groepsdynamiek en gedrag. **Daarom zou verder onderzoek naar het sociaal-culturele karakter van seksuele intimidatie meer licht kunnen werpen op de mechanismen van de kwetsbaarheid voor seksuele intimidatie onder migrantenvrouwen.**

Verdeling tussen twee mechanismen van seksuele intimidatie

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de vrouwen met twee soorten directe daders te maken hebben. Deze daders hebben hun specifieke terrein. Op de werkvloer worden de respondenten meestal seksueel geïntimideerd door de Nederlandse mannen of Nederlanders van buitenlandse afkomst. In een werkgerelateerde omgeving, zoals woonlocatie, worden de vrouwen door Poolse mannen geïntimideerd. **Het is interessant om de mechanismen van seksuele intimidatie in die twee specifieke situaties verder uit te diepen. Wat zijn, bijvoorbeeld, de verschillen en overeenkomsten in de machtsmechanismen binnen die twee situaties? Op welke manier spelen de sociaal-culturele factoren een rol in het ontstaan en het stand houden van seksuele intimidatie, zowel op de werkvloer als in een werkgerelateerde omgeving? Welke rol speelt de sociaal-cultureel achtergrond van de dader in het ontstaan en in stand houden van seksuele intimidatie?**

Suggesties voor verder onderzoek

Dit onderzoek moet gezien worden als een pilotstudie op het gebied van de specifieke relatie tussen migratie en seksuele intimidatie in Nederland. Vanwege het verkennende karakter van de studie was het onhaalbaar om alle vragen rondom seksuele intimidatie te beantwoorden en om alle aspecten van het probleem uit te diepen. Daarom komen er nog veel andere discussiepunten en suggesties voor vervolgonderzoek naar voren:

- **Wat is de omvang van het probleem (zowel onder de Poolse als de andere migrantengroepen in Nederland)?**
- **Wat zijn de verschillen in omvang en vormen van seksuele intimidatie tussen de diverse migrantengroepen en de Nederlandse arbeiders die in vergelijkbare sectoren werken?**
- **Wat zijn de mannelijke percepties rondom seksuele intimidatie (zowel van de waarnemers als van de daders zelf)?**
- **Welke factoren binnen een bedrijf/organisatie spelen de grootste rol in het ontstaan en in stand houden van seksuele intimidatie?**
- **Wat zijn de specifiek verschillen tussen vrouwelijke migrantenarbeiders en vrouwelijke Nederlandse arbeiders ten opzichte van hun kwetsbaarheid voor seksuele intimidatie?**

- **Wat hebben migrantenvrouwen specifiek nodig om effectiever met seksuele intimidatie om te kunnen gaan?**
- **Wat is de specifieke relatie tussen arbeidsuitbuiting en seksuele intimidatie? / Op welke manier maakt seksuele intimidatie onderdeel uit van arbeidsuitbuiting?**

Aanbevelingen

Deze onderzoeksresultaten kunnen een basis vormen voor het ontwerpen van een strategie voor het voorkomen van seksuele intimidatie onder vrouwelijke arbeidsmigranten en voor het verlenen van adequate hulp aan en begeleiding van de slachtoffers. Om dit doel te bereiken, wordt een aantal resultaten belicht.

Wat betreft het voorkomen van seksuele intimidatie, is het inschatten van de risicofactoren van de kwetsbaarheid voor de seksuele intimidatie van groot belang. Hier kunnen de onderzoeksuitkomsten aangaande onderliggende mechanismen van seksuele intimidatie bruikbaar zijn. Deze mechanismen verwijzen naar een aantal factoren die bevorderlijk zijn voor het ontstaan en het in stand houden van seksuele intimidatie. De respondenten beschrijven de volgende relevante factoren:

Specifieke werk/leefomstandigheden:

- Door het uitzendbureau of de baas geregelde woonruimte en vervoer naar de werkplek;
- Het delen van de woonruimte met de mannelijke collega's;
- Weinig of geen contacten buiten de (vaak Poolse) werkgerelateerde gemeenschap;
- Het uitvoeren van werkzaamheden in een afgezonderde werkruimte (uit het zicht van andere medewerkers);
- Sterk gevoel van afhankelijkheid van het werk;
- Een zwakke positie binnen een bedrijf (korte aanstelling, geen vaste uren en/of contract);
- Het gebrek aan alternatieven voor het vinden van een baan;
- Een moeilijke persoonlijke en economische situatie (bijvoorbeeld schulden, alleen een kind/kinderen opvoeden, financiële zorg dragen voor ouders of andere familieleden);
- Onvoldoende of gebrekkige kennis van de Nederlandse samenleving en de taal;
- Sterke hiërarchie binnen de werkomgeving;
- Lagere positie ten opzichte van mannelijke medewerkers in de werkhiërarchie;
- Aanwezigheid van mannen die zich onaantastbaar voelen en zich daarnaar gedragen/die zich ten opzichte van de gemiddelde medewerker meer veroorloven;
- Een vrouwonvriendelijke 'cultuur' binnen de werkomgeving;
- Bedreigende sfeer (bijvoorbeeld het verspreiden van roddels over vrouwen, lacherig doen over de klachten van vrouwen, het maken van onbeschofte opmerkingen over en tegen vrouwen);
- Gebrek aan steun binnen de werkomgeving;
- Gebrek aan officieel beleid over het voorkomen van en omgang met seksuele intimidatie.

Er moet met de volgende factoren rekening gehouden worden om adequate voorlichting en doelgerichte hulpverlening te kunnen aanbieden:

- De rol van de werkomgeving in het ontstaan en in het in stand houden van seksuele intimidatie;
- Problemen met definiëren van wat seksuele intimidatie is of wat het niet is;
- Verschillen in persoonlijke interpretaties van de grenzen van onacceptabel gedrag;
- De rol van de sociaal-culturele normen over vrouwelijke seksualiteit (een gevoel van schaamte en schuldvraag en de taboesfeer rondom het onderwerp van seksuele intimidatie);
- Het gebrek aan of onvoldoende kennis van de rechten (als migrant en als vrouw);

- Het gebrek aan of onvoldoende kennis van de Nederlandse samenleving (bijvoorbeeld taal, juridisch systeem, sociaal stelsel);
- Het gebrek aan of onvoldoende kennis over de (externe) mogelijkheden van steun;
- De angst om een baan te verliezen;
- Het niet aanwezig zijn van mogelijkheden voor het verbeteren van de situatie van het slachtoffer binnen de structuur van de werkplek;
- Het gebrek aan onderling vertrouwen tussen de Poolse arbeiders.

In het kader van de bovengenoemde factoren zijn er de volgende soorten voorlichting aan te bevelen die de basis kunnen vormen voor een doelgerichte en effectieve hulpverlening:

<i>Doelgroep</i>	<i>Inhoud</i>
Migrantenvrouwen, Leidinggevenden in bedrijven, Hulpverleners	<ul style="list-style-type: none"> • Wat seksuele intimidatie is en wat voor vormen het kan aannemen; • De rol van de werkomgeving in het ontstaan en in het stand houden van seksuele intimidatie.
Migrantenvrouwen, hulpverleners	<ul style="list-style-type: none"> • Wat kan een persoon doen als die met seksuele intimidatie geconfronteerd wordt; • Informatie over rechten, juridisch en sociaal systeem, (externe) mogelijkheden van steun.
Leidinggevenden in bedrijven	<ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de mogelijkheden binnen de structuur van de werkplek om seksuele intimidatie te voorkomen en om de situatie van het slachtoffer te verbeteren.
Hulpverleners	<ul style="list-style-type: none"> • De rol van sociaal-culturele normen over vrouwelijke seksualiteit; • De rol van specifiek cultuurgebonden gedrag in het in stand houden van en in de omgang met seksuele intimidatie.
Hulpverleners	<ul style="list-style-type: none"> • Het inschatten van risicofactoren van seksuele intimidatie.

Literatuurlijst

- Arum van, S. et al. (2010). Onder Polen. Poolse arbeidsmigranten op het platteland. Movisie.
- Begany, J. J. and Milburn, M.A. (2002). Psychological predictors of sexual harassment: Authoritarianism, hostile sexism, and rape myths. *Psychology of Men & Masculinity*. 3 (2), 119-126.
- Berdahl, J.L. (2007a). Harassment Based on Sex: Protecting Social Status in the Context of Gender Hierarchy. *Academy of Management Review*. 32 (2), 641–658.
- Berdahl, J.L. (2007b). The Sexual Harassment of Uppity Women. *Journal of Applied Psychology*. 92 (2), 425–437. Retrieved from <http://www-2.rotman.utoronto.ca/facbios/file/Berdahl%20JAP%202007.pdf>
- Bingham, S. G. (1991). Communication strategies for managing sexual harassment in organizations: Understanding message options and their effects. *Journal of Applied Communication Research*. 19, 88-115.
- Bingham, S. G., & Scherer, L. L. (1993). Factors associated with responses to sexual harassment and satisfaction with outcome. *Sex Roles*. 29, 239-269.
- Borkowska, O. (2008). Pietnowac sprawców, nie ofiary. In *Niemoralne propozycje. Molestowanie w miejscu pracy*. Warszawa: Fundacja Feminoteka, pp. 29-38.
- Bossche van den, S., Koppes, L., Granzier, J., Vroome de, E. and Smulders, P. (2007). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007. Methodologie en globale resultaten*. TNO rapport.
- Bratkowska, M. (2013-09-17). Niemoralne propozycje, czyli prawo i sprawiedliwość. *Wprost*. Retrieved from <http://otomoto.wprost.pl/ar/417054/Niemoralne-propozycje-czyli-prawo-i-sprawiedliwosc/>
- Bureau Discriminatiezaken. (2012). *Buiten beeld? Een inventariserend onderzoek naar discriminatie van Midden- en Oost-Europeanen in Den Haag*.
- Centrum Badan Opini Społecznej. (2007). Molestowanie seksualne. Warszawa: Fundacja Centrum Badan Opini Społecznej. Retrieved from http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2007/K_035_07.PDF
- Chamberlain, L.J., Crowley, M., Tope, D. and Hodson, R. (2008). Sexual Harassment in Organizational Context. *Work and Occupations*. 1 (35), 262-295.
- Chamberlain, L.J., Crowley, M., Tope, D. and Hodson, R. (2008). Sexual Harassment in Organizational Context. *Work and Occupations*. 1 (35), 262-295.
- College voor de Rechten van de Mens. (2013). Reportage. Poolse arbeidsmigranten in mensenrechtenperspectief.
- Czerwinska, A. (2008). Molestowanie seksualne w wojsku. In *Niemoralne propozycje. Molestowanie w miejscu pracy*. Warszawa: Fundacja Feminoteka, pp. 83-91.
- European Commission. Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (1998). *Sexual harassment at the workplace in the European Union*. Brussels, New York. Retrieved from <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>

European Commission. Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (2010). *The opinion of the Advisory Committee does not necessarily reflect the positions of the Member States and does not bind the Member States*. Retrieved from http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/2010_12_opinion_on_eu_strategy_on_violence_against_women_and_girls_en.pdf

European Commission. Directorate-General for Justice. Unit JUST/D1. Equal Treatment Legislation. (2011). *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity*. European Union. Retrieved from http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf

Fair Food Standards Council. (2014). *Fair Food Program. Annual report*.

Fitzgerald, L., Swan, S. and Fischer, K. (1995). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51, pp. 117–138.

Fitzgerald, L. F. (1996). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. In M. Paludi (Ed.), *Sexual Harassment on College Campuses: Abusing the Ivory Power*. Albany, NY: SUNY Press.

Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Magley, V. J. (1997). But was it really sexualharassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexualharassment: Theory, research, and treatment* (pp. 5–28). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Folgero, I.S, Fjeldstad, I.H. (1995). On duty-off guard: cultural norms and sexual harassment in service organizations. *Organization Studies*. 16 (2), 299-313.

Fundacja Feminoteka and Gender Index. (2008). *Niemoralne propozycje. Molestowanie w miejscu pracy*. Warszawa: Fundacja Feminoteka. Retrieved from http://www.feminoteka.pl/downloads/molestowanie_broszura_internet.pdf

Gelfand, M.J., L.F. Fitzgelard and Drasgow F. (1995). The Structure of Sexual Harassment: A Confirmatory Analysis across Cultures and Settings. *Journal of Vocational Behavior*. 47 (2), 164–177.

Giuffre, P.A. and Williams, C.L. (1994). Boundary lines: labeling sexual harassment in restaurants. *Gender and Society*. 8 (3), 378-401.

Górnikowska-Zwolak, E. (2011). Molestowanie seksualne w miejscu pracy - charakterystyka zjawiska. Konsekwencje społeczne i zdrowotne. *Journal of Ecology and Health*. 5, 218-224.

Gruber, J.E. (1997). An Epidemiology of Sexual Harassment: Evidence from North America and Europe', in W. O'Donohue (ed.), *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*. Boston: Allyn and Bacon, pp. 84–98.

Gruber, J. E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*. 26, 447-464.

Gutek, B. A. (1985). *Sex and the Workplace*. San Francisco: Josey Bass.

Haas de, S. and Timmerman, G. (2010). Sexual harassment in the context of double male dominance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 19 (6), 717-734.

- Holmaat, R. (2011). National Law. Reports from the experts of the member states, EEA countries, Croatia, FYR or Macedonia and Turkey. Poland. In European Commission. Directorate-General for Justice. Unit JUST/D1. Equal Treatment Legislation. *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity.*
- Hueting, J. (2006). Seksuele intimidatie op werk: analyse, preventie en bestrijding. Een literatuurstudie. Amsterdam. Bachelor scriptie.
- Huen, Y., W., P. (2007). Workplace Sexual Harassment in Japan: A Review of Combating Measures Taken. *Asian Survey*. 47 (5), 811-827.
- Human Rights Watch. (2012). *Cultivating Fear. The Vulnerability of Immigrant Farm Workers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment.* The United States of America. Retrieved from http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/us0512ForUpload_1.pdf
- Icenogle, M. L., Eagle, B.W., Ahmad, S. and Lisa A. Hanks, L.A. (2002). Assessing Perceptions of Sexual Harassment Behaviors in a Manufacturing Environment. *Journal of Business and Psychology*. 16 (4), 601-616.
- Leskinen, E.A. and Cortina, L.M. (2014). Dimensions of Disrespect. Mapping and Measuring Gender Harassment in Organizations. *Psychology of Women Quarterly*. 38 (1), 107-123.
- Livingston, J. (1982). Responses to sexual harassment on the job: Legal, organizational, and individual actions. *Journal of Social Issues*. 38, 5-22.
- Lopez, S.H., Hodson, R. and Roscigno, V.J. (2009). Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*. 50 (1), 3-27.
- Kosson, D.S., Kelly, J.C., White, J.W. (1997). Psychopathy-Related Traits Predict Self-Reported Sexual Aggression Among College Men. *Journal of Interpersonal Violence*. 12 (2), 241-254.
- MacKinnon, C. (1979). *The Sexual Harassment of Working Women.* New Haven, CT: Yale University Press.
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*. 14, 1–17.
- McLaughlin, H., Uggen, Ch. and Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*. 1 (77), 625-647.
- O’Connell, C.E. and Korabik, K. (2000). Sexual Harassment: The Relationship of Personal Vulnerability, Work Context, Perpetrator Status, and Type of Harassment to Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 56, 299–329.
- Pina, A. and Gannon, T.A. (2012). An overview of the literature on antecedents, perceptions and behavioural consequences of sexual harassment. *Journal of Sexual Aggression*. 18 (2), 209-232.
- Pryor, J. and Whalen, N. (1997). A typology of sexual harassment: characteristics of harassers and the social circumstances under which sexual harassment occurs. In O’Donohue, W. (ed.), *Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, pp. 129–151.
- Puri, M. and Clelend, J. (2007). Assessing the Factors Associated With Sexual Harassment Among Young Female Migrant Workers in Nepal. *Journal of Interpersonal Violence*. November 22, 1363-1381.

- Quinn, B.A. (2002). Sexual Harassment and Masculinity. The Power and Meaning of "Girl Watching". *Gender & Society*. 16 (3), 386-402.
- Ronner, S., Bastiaanssen, M., Siegert, H. en Wielaard, P. (2007). Seksuele Intimidatie. *PSA dossier seksuele intimidatie*. 2007-11-25. Retrieved from http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/PSA/D_Seksuele_intimidatie.pdf
- Samuels, H. (2003). Sexual harassment in the workplace: a feminist analysis of recent developments in the UK. *Women's Studies International Forum*, 26, 467–482.
- Scheele, F., Haan de, E. and McGauran, K. (2014). *Profiting from dependency. The exploitation of Polish workers in the Netherlands, the role of private employment agencies and the supply chain responsibility of employers*. Amsterdam: SOMO.
- Szczuka, K. (2008). Niemoralna propozycja. In *Niemoralne propozycje. Molestowanie w miejscu pracy*. Warszawa: Fundacja Feminoteka, pp.9-13.
- Szewiec, P. (2006). Molestowanie seksualne w miejscu pracy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*. 5, 25-37.
- Thomas, A. and Kitzinger, C. (1994). 'It's Just Something that Happens': the Invisibility of Sexual Harassment in the Workplace. *Gender, Work & Organization*. 1 (3), 151–161.
- Timmerman, G. and Bajema, C. (1999). Sexual Harassment in Northwest Europe: A Cross-Cultural Comparison. *European Journal of Women's Studies*. 6 (4), 419-440.
- Timmerman, G. and Bajema, C. (2000). The Impact of Organizational Culture on Perceptions and Experiences of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*. 57 (20), 188-205.
- Uggen, Ch. and Blackstone, A. (2004) Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review*. 69, 64-92.
- United Nations. Economic and Social Council. (15-01-1998). *Measures to Improve the Situation and Ensure the Human Rights and Dignity of all Migrant Workers*.
- Welsh, S. (1999). Gender and Sexual Harassment. *Annual review of sociology*. 25, 169-190
- Welsh, S., Carr, J., Barbara MacQuarrie, B. and Huntley, A. (2006). "I'm Not Thinking of It as Sexual Harassment": Understanding Harassment across Race and Citizenship. *Gender and Society*. 20 (1), 87-107.
- Wilson, F. and Thompson, P. (2001). Sexual Harassment as an Exercise of Power. *Gender, Work and Organization*. 8 (1), 61-83.
- Wilterdink, N. en Heerikhuizen Van, B. eds. (2003). *Samenlevingen. Een verkenning van het terrein van de sociologie*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Wayte, T., Samra, J., Robbennolt, J.K., Heuer, L. and Koch, W.J. (2002). Psychological issues in civil law. In Ogloff, J.R.P. (ed.), *Taking Psychology and Law into the Twenty-First Century*. New York: Springer, pp. 323–369.
- Zielinska, E. (2011). National Law. Reports from the experts of the member states, EEA countries, Croatia, FYR or Macedonia and Turkey. Poland. In European Commission. Directorate-General for Justice. Unit JUST/D1. Equal Treatment Legislation. *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. Discrimination versus Dignity*.

Andere (online) bronnen:

<http://www.genderindeblender.be/woordenlijst.htm>

<http://www.payforpeople.nl/payroll-wiki/wat-is-het-fasensysteem.html>