

ADVIESRAPPORT

VROUWELIJKE JOURNALISTEN VEILIGHEID



PREPARED FOR

PERSVEILIG

PREPARED BY

Chantal Streefkerk

Voorwoord

Voor u ligt het adviesrapport waarin aanbevelingen worden gegeven op basis van het uitgevoerde onderzoek voor PersVeilig. In het kader van de studie Integrale veiligheidskunde aan NHL Stenden Hogeschool te Leeuwarden, ben ik eind januari begonnen met een stage bij PersVeilig. Het onderzoek waar ik de afgelopen maanden mee bezig ben geweest betreft een vervolgonderzoek op het onderzoek 'vrouwelijke journalisten en veiligheid' dat in december 2022 door PersVeilig is gepubliceerd. Het doel van dit onderzoek is om de ervaringen van vrouwelijke journalisten te begrijpen en om aanbevelingen te doen over het bieden van ondersteuning op gebied van weerbaarheid en veiligheid(gevoel) voor Nederlandse vrouwelijke journalisten. Dit onderzoek gaat dieper in op de behoeften van Nederlandse vrouwelijke journalisten op gebied van ondersteuning, weerbaarheid en veiligheid(gevoel). Naast het in kaart brengen van deze behoeften, wordt er ook gekeken naar wat er nodig is om deze behoeften te vervullen.

Ik wil mijn dank uitspreken aan Peter ter Velde (PersVeilig) en Rinske de Jong (NHL Stenden) voor de begeleiding, ondersteuning en het beoordelen van dit onderzoek. Daarnaast wil ik alle vrouwelijke journalisten bedanken die deel hebben genomen aan dit onderzoek en hun persoonlijke ervaringen hebben gedeeld.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
1. Aanleiding onderzoek	4
1.1 <i>Probleemstelling en doel</i>	4
2. Advies vraag	5
3. Resultaten	6
4. Opties	12
4.1 <i>Optie 1: Protocol en richtlijnen</i>	12
4.2 <i>Optie 2: Publicatie van praktijkvoorbeelden</i>	12
4.3 <i>Optie 3: online platform of community</i>	12
4.4 <i>Optie 4: netwerkevenementen en bijeenkomsten</i>	13
4.5 <i>Optie 5: Dialoog en discussie</i>	13
4.6 <i>Optie 6: Publieke campagnes</i>	14
4.7 <i>Optie 7: Uitbreiden van een meldpunt</i>	14
5. Strategische opties	15
6. Strategisch advies en implementatie	16
6.1 <i>Protocol en richtlijnen</i>	16
6.1.1 Implementatie	16
6.1.2 Toetsing	19
7. Algemeen advies en implementatie	20
7.1 <i>Bewustwording en informatieverschaffing</i>	20
7.1.1 Implementatie	20
7.1.2 Toetsing	21
7.2 <i>Aansprakelijkheid en samenwerking tech bedrijven</i>	21
7.2.1 implementatie	21
7.2.2 Toetsing	22
7.3 <i>Aanstelling vrouwelijke medewerker</i>	22
7.3.1 implementatie	22
7.3.2 Toetsing	22
7.4 <i>Het verhogen van de melding- en aangiftebereidheid</i>	23
7.5 <i>Evaluatie en reflectie</i>	23
8. Conclusie	24
9. Literatuur	25
10. Bijlagen	26
<i>Bijlage 1: resultaten interviews</i>	26

1. Aanleiding onderzoek

Als journalist heb je de verantwoordelijkheid om belangrijke gebeurtenissen en nieuwsfeiten te verslaan, en daarbij te zorgen voor transparantie en openheid in de samenleving. Dit is een belangrijke taak, maar ook een taak die risico's met zich meebrengt. In een polariserende samenleving, met social media als katalysator, leidt journalistiek steeds vaker tot bedreigingen met zeer onwenselijke gevolgen met betrekking tot de journalistieke vrijheid voor onze rechtsstaat (vrouwelijke journalisten en veiligheid, 2022). In de afgelopen jaren is er wereldwijd een groeiende bezorgdheid ontstaan over de veiligheid van journalisten. Uit meerdere onderzoeken is gebleken dat journalisten steeds vaker te maken hebben met verschillende vormen van agressie, intimidatie en bedreigingen.

Uit eerder onderzoek van PersVeilig blijkt dat vrouwelijke journalisten in vergelijking met de totale beroepsgroep relatief vaak te maken hebben met incidenten op social media, dit betreft vaak een vorm van seksisme, intimidatie en/of discriminatie. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de fysieke en mentale gezondheid, maar ook voor de kwaliteit en diversiteit van de nieuwsvoorziening. Het is voor journalisten belangrijk dat zij in alle vrijheid hun werk kunnen doen zonder bang te zijn voor repercussies. Om dit te bereiken is het belangrijk om te begrijpen welke ondersteuningsbehoeften vrouwelijke journalisten hebben op het gebied van weerbaarheid en veiligheid, zodat er gerichte maatregelen kunnen worden genomen om hen te helpen. Om hier een duidelijk beeld over te creëren zijn er onder andere 44 vrouwelijke journalisten geïnterviewd met verschillende functies. Er hebben 25 individuele gesprekken plaatsgevonden en vier groeps gesprekken. De gesprekken hebben plaatsgevonden onder dertien freelancers en twaalf (+ vier groeps gesprekken) medewerkers welke in dienst zijn van een bedrijf. Dit onderzoek zal zich richten op Nederlandse vrouwelijke journalisten.

1.1 Probleemstelling en doel

Uit het onderzoek onder vrouwelijke journalisten dat in september 2022 is uitgevoerd door PersVeilig blijkt dat 82% van de deelnemende vrouwen (292) wel eens te maken heeft gehad met een vorm van agressie, intimidatie en bedreiging. 48% van de vrouwelijke journalisten welke te maken hebben gehad met een incident geven aan dat het incident invloed heeft op haar eigen gedrag. Ongeveer 40% van de vrouwen hebben het incident niet besproken. De 60% van de vrouwen die het incident wel hebben besproken zijn 49% van de vrouwen in gesprek met een collega gegaan. Slechts 4% van de vrouwen heeft contact opgenomen met PersVeilig en dat terwijl 46% PersVeilig wel kent en 38% wel eens van PersVeilig heeft gehoord. 3% van de deelnemende vrouwen heeft aangifte gedaan.

Het doel van dit onderzoek is om aan de hand van desk- en fieldresearch meer inzicht te krijgen in de behoeften van de Nederlandse vrouwelijke journalist op gebied van veiligheid/veiligheidsgevoel, weerbaarheid en het krijgen van ondersteuning. Dit zal lijden tot een gepast en concreet advies rapport.

2. Advies vraag

Dit adviesrapport zal antwoord geven op de hoofdvraag. De behandeling van de deelvragen is opgenomen in het onderzoeksrapport (onderzoeksrapport vrouwelijke journalisten en veiligheid, 2023).

“Hoe kan PersVeilig meer ondersteuning bieden aan de Nederlandse vrouwelijke journalist op gebied van veiligheid/veiligheidsgevoel en weerbaarheid?”

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag zijn onderstaande deelvragen behandeld in het onderzoeksrapport.

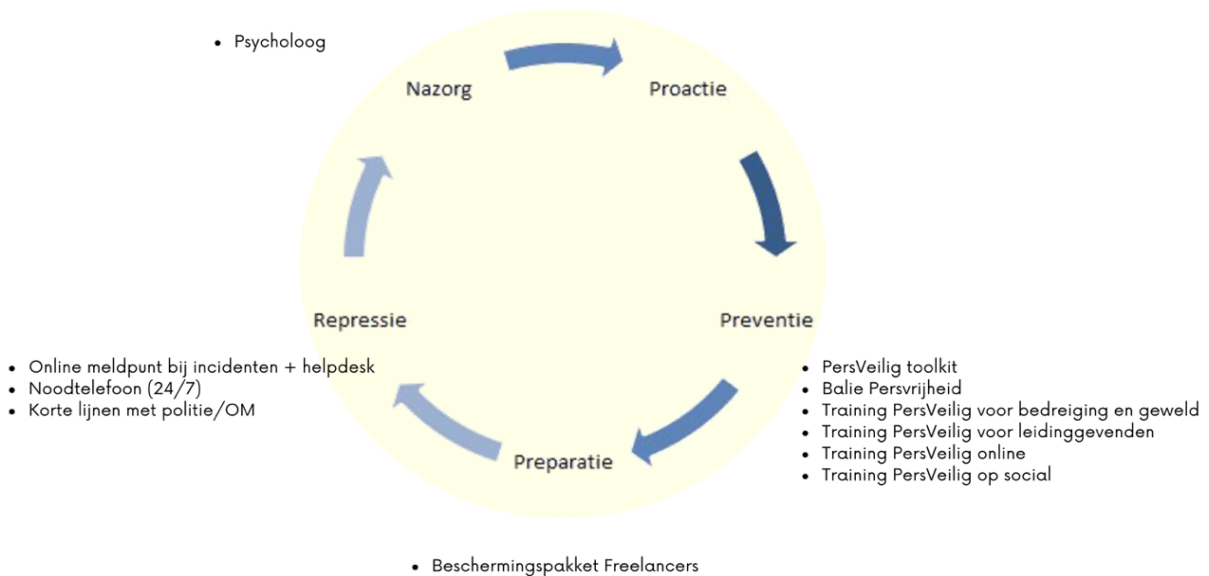
- Welke ondersteuning biedt PersVeilig momenteel voor (vrouwelijke) journalisten?
- Welke soort gelijke organisaties zijn er, en welke ondersteuning bieden zij aan vrouwelijke journalisten?
- Wat wordt er bij andere bedreigde beroepsgroepen gedaan om personen ondersteuning te bieden en weerbaarder te maken tegen agressie, intimidatie en bedreiging?
- Waar liggen de behoeftes van de vrouwelijke journalisten als het gaat om ondersteuning?

3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten met betrekking tot het onderzoek weergegeven.

Huidige ondersteuning

Als huidige ondersteuning biedt PersVeilig op dit moment vooral preventieve en repressieve ondersteuning in de vorm van trainingen en advies. Daarnaast bieden ze op gebied van preparatie een beschermingspakket voor freelancers en een psycholoog op gebied van nazorg.



Interviews

In bijlage 1 van dit rapport is de uitwerking van de interview vragen terug te vinden. Het interview is uitgevoerd aan de hand van een protocol. In dit protocol is gefocust op de onderwerpen: Ervaring (met agressie, intimidatie of bedreiging), Invloed, Meldingsbereidheid, Aangiftebereidheid en Behoeftes.

Buiten de gerichte interview vragen welke vooraf opgesteld zijn in het protocol, kwamen er een aantal andere punten aan het licht. Zo geven drie op de tien vrouwen aan dat mannelijke journalisten ook last hebben van agressie, intimidatie en bedreiging en dat dit dus niet alleen een probleem is van vrouwelijke journalisten. En één op de tien vrouwen geeft aan dat er ook onderscheid gemaakt wordt op andere vlakken zoals leeftijd en ervaring.

Daarnaast geeft 14% van de deelnemende vrouwen aan dat agressie, intimidatie en bedreiging een probleem is van alle vrouwen in deze maatschappij en niet alleen van journalisten. Verder geeft 14% van de deelnemende vrouwen aan dat ze de agressie, intimidatie en bedreiging tijdens het werk verder laten gaan dan in de privésfeer.

Ervaringen

69% van de deelnemende vrouwen geeft aan dat ze wel eens of in sommige gevallen zelfs meerdere keren te maken hebben gehad met bedreiging en intimidatie. Precies hetzelfde

percentage (69%) deelnemende vrouwen geeft aan ervaringen te hebben met een vorm van seksisme. Onder seksisme valt elke uiting (daad, woord, beeld en gebaar) dat voortkomt uit het idee dat sommige personen, meestal vrouwen, omwille van hun sekse minderwaardig zijn (Seksisme, z.d.). Ook geeft 69% van de deelnemende vrouwen aan dat ze wel eens te maken hebben gehad met agressie. Dit is op te delen in fysieke agressie en verbale agressie. Vier vrouwen spreken over een incident met fysieke agressie en zestien vrouwen spreken over (online) verbale agressie. Fysieke agressie kwam dus relatief weinig voor.

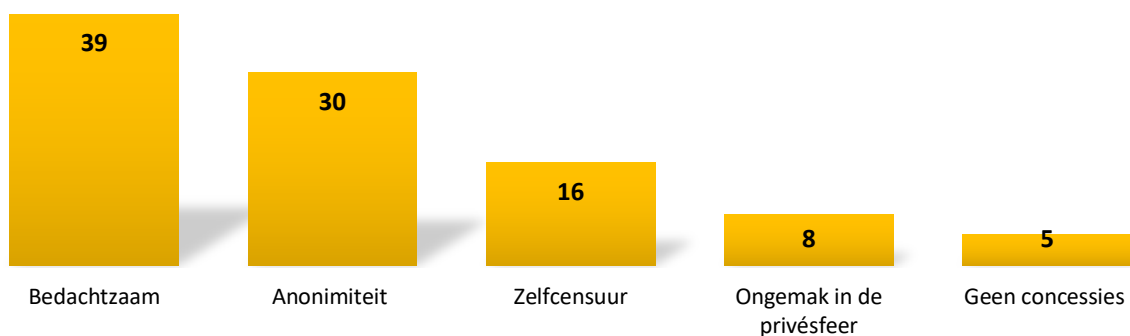
31% van de deelnemende vrouwen ervaart wel eens een onaangenaam gevoel. Een onaangenaam gevoel staat in dit geval voor kleine, subtiele vormen van pestgedrag en intimidatie die gemakkelijk worden weggewuifd. 10% van de deelnemende vrouwen geeft aan racisme van dichtbij meegemaakt te hebben.

Tot slot geeft 10% van de deelnemende vrouwen aan geen (persoonlijke) ervaringen te hebben op gebied van agressie, intimidatie en bedreiging.

De meeste ervaringen hebben fysiek plaatsgevonden. Verder worden Twitter en Mail als platvormen genoemd waar de meeste incidenten plaatsvinden. Één op de zes vrouwen geeft hierbij aan dat fysieke incidenten erger voelen, omdat het dichterbij komt. Als er wordt gevraagd naar de daders van de incidenten geven ongeveer één op de drie (34%) vrouwen specifiek aan dat de dader een mannelijke omstander betreft. Daarna volgen de mensen op social media (incl. nepaccounts), de extreem rechts radicale personen, omstanders zowel man als vrouw en man in functie (politie, politicus en ambtenaren).

Invloed

In onderstaande grafiek wordt aangetoond welke concessies de vrouwelijke journalisten doen in het uitvoeren van hun werk.



Op 9 vrouwen na (69%) geven alle deelnemende vrouwen aan in een bepaalde mate bedachtzamer te werk te gaan. Onder bedachtzaam valt het nemen van preventieve maatregelen en voorzichtiger zijn in het uitvoeren van het werk. Zoals de politie inlichten als je van tevoren weet dat er risico's bestaan, nadenken over een 'vluchtroute', praktische kleding dragen, het aanschaffen van een werktelefoon, een tweede persoon of beveiliging mee en voorzichter zijn met het delen van een bepaalde mening op social media.

Op tien vrouwen na (65%) geven alle deelnemende vrouwen aan, in een bepaalde mate anoniemer te werk te gaan. Met anonimiteit wordt bedoeld dat journalisten hun werk zo ongezien als mogelijk uitvoeren. Zo publiceren journalisten bijvoorbeeld vaker een artikel zonder hun naam hierbij te vermelden, zorgen ze dat hun gegevens bij de KvK afgeschermd staan of werken ze onherkenbaar door zoveel plopappen en auto's met logo's te vermijden. Daarnaast geeft de meerderheid van de vrouwen aan hun social media-accounts op privé hebben ingesteld en alleen gebruiken om te observeren. Sommige vrouwen geven zelfs aan de social media-accounts te hebben verwijderd, het gaat hier dan vooral om Twitter.

Iets meer dan de helft van de vrouwen (55%) geeft aan concessies te doen als het gaat om zelfcensuur. Dit houdt in dat deze vrouwelijke journalisten zichzelf beperkingen opleggen door bijvoorbeeld niet over gevoelige onderwerpen en/of bepaalde groepen/wijken schrijven of aangeven minder gemotiveerd te zijn in het uitvoeren van de werkzaamheden. Verder geeft 27% van de deelnemende vrouwen aan ongemak te ervaren in de privésfeer. Hiermee wordt bedoeld dat het incident in een bepaalde mate zorgt voor verstoring van het privéleven van de journalist. Dit kan bijvoorbeeld door het ervaren van bepaalde gevoelens, slecht slapen of zelfs ziek moeten melden voor werk. In totaal geven twee vrouwen (7%) aan geen enkele concessie te doen als het gaat om de invloed dat agressie, intimidatie en bedreiging heeft op het uit te voeren werk. Daarnaast zijn er nog drie vrouwen (10%) die aangeven op bepaalde vlakken geen concessies te doen maar op andere vlakken weer wel.

Meldingsbereidheid

72% van de deelnemende vrouwen geeft aan geen melding te hebben gedaan bij PersVeilig. De overige 28% geeft aan wel melding te hebben gedaan. De grootste reden dat de vrouwen niet melden is omdat de incidenten niet erg genoeg gevonden worden of ze vinden dat het erbij hoort. Daarnaast creëren vrouwen persoonlijke drempels of hebben ze niet aan PersVeilig gedacht, omdat het incident bijvoorbeeld al bij de werkgever gemeld is. De overige vrouwen geven aan dat ze niet goed weten waar PersVeilig bij kan helpen of dat ze bang zijn om het incident erger/groter maken door te melden.

Als er aan de deelnemende vrouwen wordt gevraagd of ze liever melding doen bij een man of bij een vrouw geeft de meerderheid (twintig vrouwen) aan hier geen voorkeur in te hebben. Echter voegen vijf van deze twintig vrouwen hier wel aan toe dat als het gaat om een incident specifiek rondom het vrouw zijn gaat (dus bijvoorbeeld seksisme), ze dit wel liever bij een vrouw melden i.v.m. begrip en herkenning. Zes van deze twintig vrouwen vermelden bij hun antwoord dat het vooral gaat om het gevoel dat je bij iemand hebt. Verder geeft 24% van de vrouwen aan sowieso liever bij een vrouw te melden ongeacht het incident.

Wat betreft de trainingen van PersVeilig geeft 35% van de vrouwen wederom aan geen voorkeur te hebben of deze door een man of vrouw gegeven wordt. Vier vrouwen (14%) geven aan dat als ze moeten kiezen ze toch voor een vrouw kiezen en daarnaast zijn er ook vier vrouwen (14%) die aangeven dat een duo man/vrouw een goede toevoeging zou zijn.

Aangiftebereidheid

De meerderheid (59%) van de deelnemende vrouwen staat positief tegenover het doen van aangifte. Toch zijn er 8 vrouwen (27%) welke aangeven negatief tegenover het doen van aangifte te staan. Hiervoor worden meerdere redenen gegeven welke samen zijn gevoegd tot onderstaande thema's. Van de vrouwen welke negatief tegenover het doen van aangifte staan, geeft 53% aan geen vertrouwen te hebben in het handelen van de politie, 25% is bang voor represailles, 11% geeft aan dat het te veel tijd in beslag neemt en dit staat gelijk aan de 11% die denkt te veel persoonlijke drempels te creëren.

Positieve ervaringen

Twee op de drie vrouwen (69%) geven aan support van collega's vrienden en familie als positief te ervaren op de momenten dat er een incident plaats heeft gevonden. Onder support valt: een luisterend oor, (thema) gesprekken met collega's of naasten en steun en tips van collega's, vrienden en familie. Daarna volgt 62% van de vrouwen die aangeven (h)erkenning als positief te ervaren. Hieronder vallen bijvoorbeeld het voeren van themagesprekken, het vinden/spreken van lotgenoten, herkenning en erkenning van het probleem en dat er aandacht is voor het onderwerp.

48% van de vrouwen geeft aan steun vanuit een bedrijf of organisatie als prettig te ervaren. Dit kan de werkgever zijn, maar ook de politie of de NVJ. Voorbeelden die dan vooral genoemd worden zijn: publieke steun, passende follow-up, een vangnet achter je hebben of weten dat je iets niet hoeft te doen als je hier niet prettig bij voelt. 41% van de vrouwen ervaart het positief als werk uit handen genomen wordt of als er initiatief genomen wordt vanuit een derde (bijvoorbeeld: collega, hoofdredactie, politie). Dit kan in verschillende vormen zijn, namelijk van het monitoren van vervelende reacties op een geschreven stuk of door later nog eens terug te komen op een incident en te vragen hoe het nu met iemand gaat tot aan het maken van een melding voor iemand.

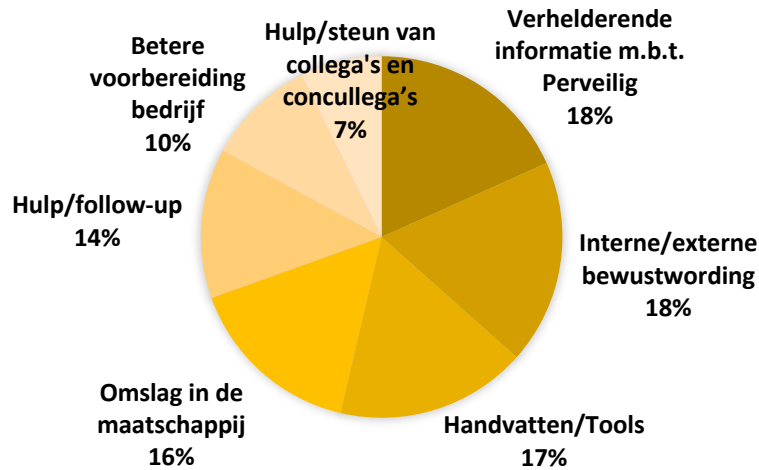
41% van de vrouwen geeft aan positief te zijn over de trainingen en het meldpunt dat PersVeilig aanbiedt. Ondanks alle 'negatieve' punten welke in dit onderzoek behandeld worden geeft 24% van de vrouwen aan ook de voordelen te ervaren van het vrouw zijn, het anders behandeld worden als vrouw is niet altijd iets negatiefs. Daarnaast zijn er in de branche steeds meer vrouwen met een hoge functie binnen een bedrijf, 4% van de vrouwen denkt positief over vrouwelijke hoofdredacties.

Negatieve ervaringen

58% van de deelnemende vrouwen geeft aan ongelijkheid als negatief te ervaren. Ongelijkheid is als niet iedereen als even belangrijk wordt gezien. Hier werd onder andere aangegeven dat vrouwen het negatief ervaren als ze het gevoel krijgen dat iemand anders zich meer/beter/sterker voelt. Het misbruiken van een machtspositie wordt ook als negatief ervaren en het feit dat incidenten vaker voorkomen bij vrouwen of anders zijn qua aard, ervaren de vrouwen ook als vervelend. Daarnaast geven meerdere vrouwen (48%) aan de afhandeling van de werkgever als negatief te ervaren na het doen van een melding bij de werkgever. Deze vrouwen gaven aan geen (publieke) steun te ervaren en vonden dat er slechte, en in sommige gevallen zelfs geen, follow-up werd gegeven aan de gedane melding. Verder wordt door 45% van de vrouwen, de reacties van uit hun omgeving op het incident vervelend gevonden. Denk hierbij aan: Downplayen/bagatelliseren, overdreven nageven, oordelen of ongevraagd conclusies trekken. Een incident brengt natuurlijk bepaalde gevoelens met zich mee, 45% van de vrouwen geeft aan de onprettige gevoelens rond om een incident als negatief te ervaren. Dit kan bijvoorbeeld ongemakkelijkheid, onzekerheid of stress zijn.

Verder geeft 20% van de deelnemende vrouwen aan de veranderende aspecten in de journalistiek niet prettig te vinden. Veranderende aspecten zijn dingen die veranderd zijn ten opzichte van een aantal jaren geleden. Hierin heeft social media een grote rol. Ook de desinteresse rond om dit onderwerp wordt als negatief ervaren, zo geeft 14% van de deelnemende vrouwen aan zich te storen aan de desinteresse. Met desinteresse wordt het gebrek aan belangstelling bedoeld. Dit gaat dan bijvoorbeeld om de desinteresse van mannen rondom dit onderwerp. Daarnaast wordt er ook aangegeven dat het niet (meer) praten over een incident ook als negatief ervaren wordt. De overige vrouwen geven het handelen van het OM/Politie en ongewenst openbaar staande gegevens als negatief te ervaren.

Behoeften



Verhelderende informatie met betrekking tot PersVeilig

Uit de interviews is gebleken dat ongeveer één op de twee (51%) vrouwen behoefte heeft aan informatieverschaffing met betrekking tot de diensten van PersVeilig, en welke opties er zijn op het moment dat je in aanraking komt met agressie, intimidatie of bedreiging. Om te beginnen begripsbepaling: Wat valt er nou precies onder agressie, intimidatie of bedreiging? Dus wanneer meld je iets? Waar meld je dit dan (Hoofredactie, PersVeilig of politie)? Welk protocol wordt er in werking gezet? Wat zijn de consequenties? En wat is überhaupt de meerwaarde van melden? Daarnaast geven vrouwen aan dat ze PersVeilig onvoldoende kennen en het prettig zou zijn om voorbeelden te lezen van meldingen en hoe PersVeilig hierin bijgedragen heeft aan een oplossing.

Interne/externe bewustwording

Ook geeft ongeveer één op de twee (51%) vrouwen aan dat ze het belangrijk vinden dat het onderwerp bespreekbaar blijft en dat er bewustwording gecreëerd wordt. En dat hier zowel intern (binnen de journalistiek) als extern (buiten de journalistiek) aandacht aan besteed wordt.

Handvatten/Tools

48 % van de deelnemende vrouwen wenst handvatten/tools aangereikt te krijgen met betrekking tot ongewenst gedrag, seksisme, agressie, bedreiging en intimidatie. Hoe herken je ongewenst gedrag, seksisme, agressie, bedreiging en intimidatie? En hoe ga je hier vervolgens mee om. Welke preventieve maatregelen kan je nemen en wat kan de thuisbasis doen?

Omslag in de maatschappij

45% van de deelnemende vrouwen geeft aan dat er een omslag moet komen in de maatschappij, deze vrouwen zijn van mening dat dit probleem niet (alleen) op te lossen is met preventieve en repressieve maatregelen. Mannen (en/of daders) moeten volgens hen ook meer betrokken worden in het probleem en er moet betere wet- en regelgeving voor tech bedrijven komen. Dit punt hangt overigens redelijk samen met interne/externe bewustwording.

Hulp/follow-up

Verder zegt 38% van de deelnemende vrouwen behoefte te hebben aan juiste, toegankelijke en laagdrempelige hulp/follow-up. Hun voorkeur gaat dan uit naar een gesprek waarin wordt gevraagd naar de behoeften op dat moment en een meldpunt waar ze in contact komen met een ervaringsdeskundige.

Betere voorbereiding vanuit bedrijf (werkgever)

28% van alle deelnemende vrouwen (negen van de zestien medewerkers welke in dienst zijn) verwachten en hopen op een goede voorbereiding vanuit het bedrijf waar ze werkzaam zijn. Zo geven ze aan dat het nuttig zou zijn als er een training voor werkgevers gegeven wordt waarin

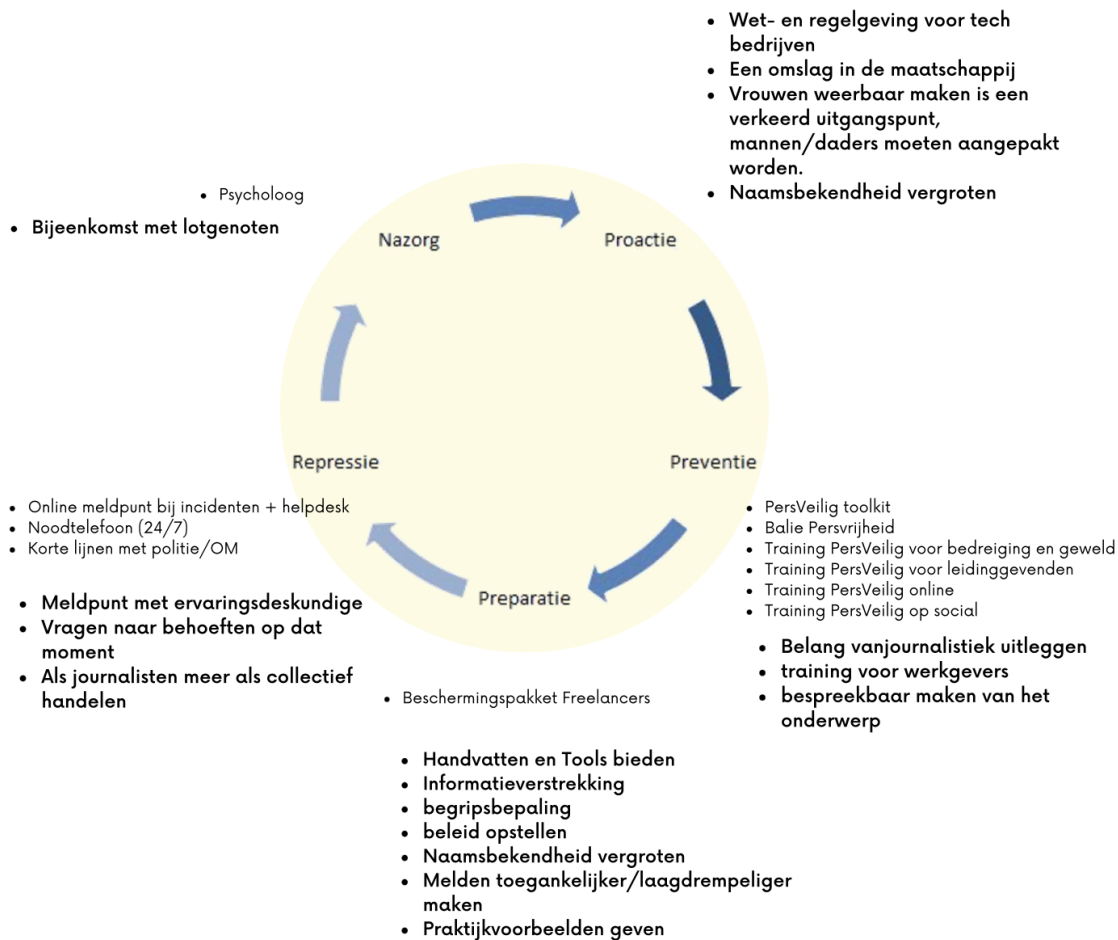
onder andere veiligheid, seksisme en de werkgeversrol behandeld wordt. Daarnaast wordt ook het opstellen van een beleid genoemd.

Hulp/steun van collega's en concullega's

21% van de deelnemende vrouwen geeft aan dat ze behoefte hebben aan een manier om lotgenoten te ontmoeten en ervaringen/tips uit te wisselen. Daarnaast wordt ook nog aangegeven dat er behoefte is om meer al collectief te handelen binnen de journalistiek.

Toepassing veiligheidsketen

Op basis van deze behoeften is opnieuw gekeken naar de veiligheidsketen. Uit deze resultaten blijkt (zoals u hieronder kunt zien) dat er op alle vlakken nog wel wat te halen valt voor PersVeilig, maar er vooral nog mogelijkheden liggen op gebied van Proactie, preparatie en repressie.



Daarnaast is er in het onderzoek gekeken naar hoe andere bedreigde beroepsgroepen omgaan met de huidige tijd. Gezien het feit dat het Integraal Netwerk Weerbaarheidsversterking maandelijks bijeenkomt om informatie en ervaringen uit te wisselen zal hier verder niet op ingegaan worden.

Tot slot is er onderzoek gedaan naar de ondersteuning die andere organisaties bieden aan (vrouwelijke) journalisten. Op basis van deze voorbeelden en de behaalde interview resultaten zullen er adviezen opgesteld worden.

4. Opties

In dit hoofdstuk worden op basis van de bovenstaande resultaten een aantal opties doorgenomen met betrekking tot het bieden van ondersteuning op gebied van weerbaarheid en veiligheid/veiligheidsgevoel.

4.1 Optie 1: Protocol en richtlijnen

Stel duidelijke protocollen en richtlijnen op voor het omgaan met ongewenst gedrag, seksisme, agressie, intimidatie en bedreiging. Hierin kan worden beschreven hoe medewerkers kunnen reageren, waar ze incidenten kunnen melden en welke stappen er worden genomen om de veiligheid te waarborgen. Om mensen laagdrempelig te kunnen helpen met welke vervolgstappen er genomen kunnen worden kan er een checklist of stappenplan ontwikkeld worden op de website van PersVeilig. In dit concept kan begripsbepaling meegenomen worden en vervolgens kan er per specifiek onderdeel dieper ingegaan worden op het incident gevolgd met een advies waar te melden en wat te doen. Afsluitend kan er een optie tot officiële melding toegevoegd worden en hierbij kan vermeld worden wat de meerwaarde hiervan is.

Het voordeel van deze optie is dat er extra data verzameld kan worden met betrekking tot het incident. Daarnaast sluit deze optie aan op de behoefte aan verhelderende info met betrekking tot PersVeilig gezien het feit dat er informatie wordt gegeven over agressie, intimidatie, seksisme en bedreiging. Verder wordt er ook advies gegeven waar het incident gemeld kan worden en wordt de meerwaarde hiervan uitgelegd. Deze optie sluit aan op de behoefte aan handvatten/Tools. Er wordt namelijk een advies gegeven over welke maatregelen er genomen kunnen worden in de specifieke gevallen. Daarnaast wordt (h)erkenning en diensten Persveilig als positief ervaren. (H)erkenning komt in deze optie terug omdat mensen doormiddel van een stappenplan/checklist een extra bevestiging zien dat het incident (waarschijnlijk) daadwerkelijk onder agressie, intimidatie, seksisme en bedreiging valt en wordt erkent door PersVeilig. Tot slot kan er na het doorlopen van dit stappenplan/checklist gebruik gemaakt worden van de diensten van PersVeilig, namelijk: het maken van een melding. Door deze manier van laagdrempelig melden valt deze optie ook deels binnen de behoefte aan hulp/follow-up.

4.2 Optie 2: Publicatie van praktijkvoorbeelden

Deel goede praktijkvoorbeelden waarin succesvolle aanpakken van melding tegen agressie, intimidatie en bedreiging worden belicht. Dit kan gebeuren via artikelen op de website, webinars en conferenties. Het delen van positieve ervaringen kan anderen inspireren en handvatten bieden om soortgelijke situaties aan te pakken.

Deze optie sluit aan op de behoefte aan verhelderende informatie met betrekking tot PersVeilig, omdat voorbeelden zorgen voor een duidelijke omschrijving van (een deel van) de diensten van PersVeilig. Verder sluit deze optie ook aan op de behoefte aan Hulp en steun van collega's en concullega's. Vooral in het geval van webinars en conferenties zouden journalisten uitgenodigd kunnen worden om hun verhaal te delen en hierbij handvatten/tools geven hoe om te gaan met situaties waarbij de vrouwen in aanraking komen met ongewenst gedrag (agressie, intimidatie, seksisme en bedreiging) en hierbij te vertellen wat deze vrouwen destijds heeft geholpen, dit kan overigens ook in een artikel. Daarnaast geven veel van de deelnemende vrouwen aan dat (H)erkenning als positief ervaren wordt. Als er ervaringen gedeeld worden zorgt dit uiteraard voor herkenning.

4.3 Optie 3: online platform of community

Creëer een online platform of community waar vrouwelijke journalisten elkaar kunnen ontmoeten, ervaringen kunnen delen en ondersteuning kunnen bieden. Dit kan bijvoorbeeld een besloten onlinegroep zijn op sociale media of een speciaal ontworpen forum op een website.

Deze optie sluit aan op de behoefte naar hulp en steun van collega's en conculega's omdat deze optie een laagdrempelige mogelijkheid biedt om lotgenoten te ontmoeten en ervaringen en tips uit te wisselen. Hierdoor sluit deze optie ook deels aan op handvatten/tools, dit wordt in dit geval niet verstrekt door PersVeilig, maar wel door andere mensen uit de journalistiek. Uit het onderzoek blijkt dat bijna alle deelnemende vrouwen support van collega's van vrienden, familie en collega's als positief ervaren. Hieronder valt: het bieden van een luisterend oor, (thema) gesprekken met collega's en steun en tips van collega's. Alle genoemde punten vallen samen in deze optie. Verder zorgt het bespreken van de incidenten en het uitwisselen van tips ook voor (h)erkenning.

Deze optie is eventueel ook te combineren met optie 2 door een forum openbaar te maken, dan zullen mensen de gegeven voorbeelden mee kunnen lezen. Dit heeft alleen wel als nadeel dat iedereen hier gebruik van kan maken en dat er sneller sprake is van reacties van andere mensen, dit kan zorgen voor onprettige gevoelens. Volgens het onderzoek worden reacties van andere mensen en onprettige gevoelens als negatief ervaren.

4.4 Optie 4: netwerkevenementen en bijeenkomsten

Organiseer regelmatig netwerkevenementen en bijeenkomsten specifiek gericht op vrouwelijke journalisten. Deze evenementen kunnen dienen als een mogelijkheid voor ontmoeting, uitwisseling van ervaringen en het opbouwen van ondersteunende netwerken. Faciliteer workshops en discussiegroepen, mentorprogramma's met sprekers en experts die relevante onderwerpen behandelen, zoals gendergelijkheid, empowerment, collectieve actie en professionele ontwikkeling.

Deze optie sluit aan op de behoefte naar hulp en steun van collega's en conculega's, omdat deze optie een mogelijkheid biedt om lotgenoten te ontmoeten en ervaringen en tips uit te wisselen. Hierdoor sluit deze optie ook deels aan op handvatten/tools, dit wordt in dit geval niet verstrekt door PersVeilig, maar wel door andere mensen uit de journalistiek. Uit het onderzoek blijkt dat bijna alle deelnemende vrouwen support van collega's van vrienden, familie en collega's als positief ervaren. Hieronder valt: het bieden van een luisterend oor, (thema) gesprekken met collega's en steun en tips van collega's. Alle genoemde punten vallen samen in deze optie. Verder zorgt het bespreken van de incidenten en het uitwisselen van tips ook voor (h)erkenning.

4.5 Optie 5: Dialoog en discussie

Organiseer publieke evenementen, seminars en paneldiscussies voor zowel mannen als vrouwen om een open dialoog te creëren over agressie, intimidatie, seksisme, bedreiging en respectvol gedrag binnen de journalistiek. Hier kunnen journalisten, experts, slachtoffers en andere belanghebbenden betrokken worden om ervaringen te delen, uitdagingen te bespreken en mogelijke oplossingen te verkennen. Houd hierbij rekening met het organiseren van specifieke initiatieven en programma's om mannen actief te betrekken bij het aanpakken van ongewenst gedrag.

Deze optie sluit aan op de behoefte naar interne bewustwording omdat de hele beroepsgroep in deze optie betrokken wordt, dit is overigens ook de reden dat het deels overeenkomt met de behoefte aan een omslag in de maatschappij. Deze optie draagt bij aan de - als positief ervaren - punten: Support van collega's, vrienden, en familie, steun vanuit een bedrijf/organisatie en voordelen van vrouw zijn. Omdat de aanwezige mannen vrouwelijke collega's in vervolg sneller zullen helpen/steunen. Verder zorgt het bespreken van de incidenten en het uitwisselen van tips ook voor (h)erkenning.

Deze optie bestrijdt de als negatief ervaren punten: desinteresse en ongelijkheid. Daarnaast zorgt het naar verwachting bij sommige mannen met een leidinggevende functie voor een betere afhandeling van een incident in de toekomst.

Deze optie is eventueel ook te combineren met optie 4. Het nadeel hiervan is dat het kan lijden tot ongewenste reacties van andere mensen (in dit geval de mannen en/of daders) of ongewenste gevoelens, omdat vrouwen misschien lastiger/ongemakkelijker spreken over de incidenten in het bijzijn van mannen.

4.6 Optie 6: Publieke campagnes

Start brede bewustwordingscampagnes gericht op het brede publiek, waarin de problematiek en gevolgen van agressie, intimidatie, seksisme en bedreiging behandeld wordt. Deze campagnes kunnen gericht zijn op zowel mannen als vrouwen, waarbij de nadruk ligt op het belang van gezamenlijke verantwoordelijkheid en het doorbreken van onder andere genderstereotypen. Dit kan gebeuren via sociale media of evenementen. Daarnaast zou het een toevoeging zijn om dit in samenwerking met andere organisaties te organiseren i.v.m. gemeenschappelijke belangen en een breder netwerk/bereik. Denk hierbij aan organisaties zoals: vrouw in de media, women inc. of free press unlimited.

Deze optie sluit aan op de behoefte naar interne/externe bewustwording omdat campagnes ervoor zorgen dat een bepaald onderwerp onder de aandacht wordt gebracht en bespreekbaar wordt. Daarnaast sluit deze optie ook deels aan op een omslag in de maatschappij. Door een bewustwordingscampagne te verspreiden zal je een klein deel van de Nederlandse bevolking bereiken met de boodschap die hierin gegeven wordt. Hierin wordt ook het als negatief ervaren punt: ongelijkheid, bestreden.

4.7 Optie 7: Uitbreiden van een meldpunt

Creëer een specifiek meldpunt waar vrouwen terecht kunnen voor ondersteuning, advies en het melden van ongewenst gedrag. Zorg ervoor dat dit meldpunt bemand wordt door ervaringsdeskundigen en professionals die getraind zijn in het omgaan met de gevolgen van agressie, intimidatie, seksisme of bedreiging. Bied verschillende vormen van hulp aan. Denk bijvoorbeeld naast de bestaande noodtelefoon en het online meldpunt aan een chatmogelijkheid. Vrouwen kunnen op deze manier zelf aangeven welke vorm van hulp het beste bij hun behoeften past. Dit zorgt ervoor dat vrouwen de mogelijkheid hebben om de vorm van communicatie te kiezen die voor hen het meest comfortabel is.

Deze optie sluit aan op de behoefte aan hulp/follow-up, in deze optie is nagedacht over een toegankelijke/laagdrempelige manier om melding te doen of advies te vragen. Daarnaast kan een chatmogelijkheid leiden tot het gevoel dat iemand wordt gesteund door (in dit geval) PersVeilig. Wat door de meerderheid van de deelnemende vrouwen als positief ervaren wordt.

5. Strategische opties

In dit hoofdstuk worden de opties uit het vorige hoofdstuk getest aan de hand van het FSA-model.

Bij de keuze voor een van de opties wordt er gebruik gemaakt van het SFA-model. In het SFA-model worden de opties getest op haalbaarheid, aanvaardbaarheid en geschiktheid. De score per factor wordt gewaardeerd op een schaal van één tot vijf. De legenda van de score is als volgt (Janse, 2022).

1 = Zeer zwak geschikt/haalbaar/aanvaardbaar

2 = Zwak geschikt/haalbaar/aanvaardbaar

3 = Gemiddeld geschikt/haalbaar/aanvaardbaar

4 = Sterk geschikt/haalbaar/aanvaardbaar

5 = Zeer sterk geschikt/haalbaar/aanvaardbaar

	Optie1	Optie2	Optie3	Optie4	Optie5	Optie6	Optie7
<i>Suitability (geschiktheid)</i>							
Lost dit het probleem op?	3	2	2	2	3	2	2
Draagt dit bij aan het doel?	4	2	3	4	4	2	3
Voldoet het aan de behoeften?	5	5	4	4	4	4	3
Versterkt het positieve punten?	4	3	5	4	5	3	3
Verzwak het negatieve punten?	3	3	1	3	1	3	3
Totaal geschiktheid	19	15	15	17	17	14	14
<i>Feasibility (haalbaarheid)</i>							
Is het financieel haalbaar?	5	5	5	5	5	5	5
Is het organisatorisch haalbaar?	5	4	4	3	3	3	2
Is het sociaal aanvaardbaar?	5	5	5	5	5	5	5
Is het juridisch haalbaar?	5	5	5	5	5	5	5
Totaal haalbaarheid	20	19	19	18	18	18	17
<i>Acceptability (aanvaardbaarheid)</i>							
Passend bij de organisatie?	5	5	3	4	4	3	5
Acceptabel voor de medewerkers?	5	5	4	5	5	4	3
Acceptabel voor de stakeholders?	5	4	4	5	5	5	5
Totaal aanvaardbaarheid	15	14	11	14	14	12	13
Totaalscore	54	48	45	49	49	44	44

6. Strategisch advies en implementatie

In dit hoofdstuk wordt het hoogst scorende advies toegelicht. In de toelichting wordt ook rekening gehouden met de implementatie en de toetsing. Naast de uitwerking van optie 1 (de hoogst scorende ondersteuning) worden er ook nog een aantal algemene adviezen gegeven.

6.1 Protocol en richtlijnen

Uit het SFA-model die hierboven zichtbaar is, komt de beste strategische optie naar voren en dat is het bieden van ondersteuning aan Nederlandse vrouwelijke journalisten aan de hand van een checklist/stappenplan met als basis duidelijke protocollen en richtlijnen.

Stel duidelijke protocollen en richtlijnen op voor het omgaan met ongewenst gedrag, seksisme, agressie, intimidatie en bedreiging. Hierin wordt beschreven hoe medewerkers kunnen reageren, waar ze incidenten kunnen melden en welke stappen er worden genomen om de veiligheid te waarborgen. Om mensen laagdrempelig te kunnen helpen met de mogelijke vervolgstappen bij een incident, wordt er een checklist of stappenplan ontwikkeld worden op de website van PersVeilig. In dit concept wordt begripsbepaling meegenomen en vervolgens kan er per specifiek onderdeel dieper ingegaan worden op het incident gevolgd met een advies waar te melden en wat te doen. Afsluitend kan er een optie tot officiële melding toegevoegd worden en hierbij kan vermeld worden wat de meerwaarde hiervan is.

6.1.1 Implementatie

Doelstellingen:

- Begripsbepaling: Agressie, intimidatie, bedreiging en seksisme.
- Informatieverschaffing met betrekking tot de opties in geval van een incident.
- Informatieverschaffing wanneer en waar je iets meldt en welk protocol er in werking wordt gezet.
- Verduidelijking over de meerwaarde van het maken van een melding.
- Handvatten/tools bieden voor agressie, intimidatie, bedreiging en seksisme.
- Toegankelijk en laagdrempelig optie tot het doen van een melding.

Inhoudelijke ontwikkeling

1. Werk samen met de werkgroep en relevante experts om de checklist of het stappenplan inhoudelijk te ontwikkelen.
2. Begin met een overzichtelijke introductie waarin het doel, de belangrijkste begrippen en het belang van melden worden toegelicht.
3. Identificeer verschillende categorieën van ongewenst gedrag, zoals seksisme, agressie, intimidatie en bedreiging, en creëer secties voor elk van deze categorieën.
4. Bied praktische stappen en tips aan over wat te doen in geval van een incident, zoals het verzamelen van bewijsmateriaal, het zoeken van ondersteuning en het inwinnen van juridisch advies indien nodig.
5. Zorg ervoor dat de taal en tone of voice van de checklist of het stappenplan begrijpelijk en toegankelijk zijn voor een breed publiek.

Grafische vormgeving en navigatie

1. Werk samen met ontwerpers om de checklist of het stappenplan visueel aantrekkelijk en gebruiksvriendelijk te maken.
2. Maak gebruik van duidelijke secties, subsecties, koppen en bullets om de informatie gestructureerd weer te geven.
3. Zorg voor een responsief ontwerp, zodat de checklist of het stappenplan op verschillende apparaten en schermformaten goed wordt weergegeven.

Meldingsoptie toevoegen

1. Voeg een duidelijke en prominente optie toe aan het einde van de checklist of het stappenplan waarmee gebruikers een officiële melding kunnen maken.
2. Verstrek informatie over de meerwaarde van het doen van een officiële melding, zoals het initiëren van onderzoek, het verzamelen van gegevens voor analyse en het nemen van gepaste maatregelen.
3. Link naar relevante meldingsprocedures, formulieren of contactgegevens.

Formulier 1

Op deze pagina worden verschillende opties getoond van het soort incident. Hierbij wordt ook meteen begripsbepaling gegeven. Bijvoorbeeld:

Wanneer/waar melden?

Agressie →

Verbale agressie

Bij verbale agressie gaat het om schelden, schreeuwen, kwetsen, kleineren of negatieve of discriminerende en seksistische opmerkingen zowel online als offline.

Fysieke agressie

Fysieke agressie heeft betrekking op duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, obstructie, gooien met/vernielen van voorwerpen.

Seksisme →

Elke uiting (daad, woord, beeld en gebaar) dat voortkomt uit het idee dat sommige personen, meestal vrouwen, omwille van hun sekse minderwaardig zijn.

Bedreiging →

Bedreiging of intimidatie gaat om bedreigen, stalken, chanteren, onder druk zetten, een dreigbrief of dreigmail, het bedreigen van gezinsleden, uitingen via sociale media of het op andere wijze afgeven van een 'signaal', zowel online als offline.

Formulier 2

Hier kan een duidelijkere omschrijving van het incident opgegeven worden. Bijvoorbeeld:

Bedreiging

Bedreiging of intimidatie gaat om bedreigen, stalken, chanteren, onder druk zetten, een dreigbrief of dreigmail, het bedreigen van gezinsleden, uitingen via sociale media of het op andere wijze afgeven van een 'signaal', zowel online als offline.

Kies een omschrijving van het incident ▼
Intimidatie
Mondelinge bedreiging
Schriftelijke bedreiging
Bedreiging via social media

Schets de situatie van de gekozen omschrijving

Formulier 3

Zodra het type incident is gekozen en een duidelijke omschrijving is toegevoegd, kan er doorgelikt worden en verschijnen er een aantal handvatten/tools voor de gebruiker. Bijvoorbeeld:

U bent in aanraking gekomen met een bedreiging via social media.

Stap 1: Maak screenshots van alle dreigende berichten en bewaar ze;

Stap 2: Blokkeer mensen die haatdragende berichten versturen;

Stap 3: Monitor social media en haal dreigende en intimiderende reacties weg;

Stap 4: Vraag Tech bedrijven als Google, Twitter en Facebook op te treden: in 90 procent van de gevallen doen ze dat binnen een dag;

Meld online dreigingen bij je werkgever of opdrachtgever en bij PersVeilig. Kijk samen of een aangifte bij de politie nodig is.

Waarom melden?

Monitoring: Het is belangrijk om melding te doen bij PersVeilig omdat wij de centrale plek zijn om data te verzamelen over agressie, intimidatie en bedreiging tegen journalisten.

Ontwikkeling trainingen en beleid: Door de data in overleg te delen met politie en OM en helpt dit bij het ontwikkelen van trainingen en beleid.

Support: PersVeilig biedt steun, advies en een luisterend oor als je met agressie, intimidatie of bedreiging te maken hebt gehad.

Dossieropbouw: In het geval van melden bij de politie, zorgt dit voor dossieropbouw. Door melding te doen heeft de politie zicht op een persoon. Na het melden van één incident kan de politie in sommige gevallen niks doen, maar door een opstapeling van meldingen is dit wellicht anders. Zo helpt u niet alleen uzelf maar ook een ander.

Nog te vaak doen journalisten geen melding, omdat ze in beslag worden genomen door de waan van de dag of omdat ze dermate gewend zijn geraakt aan agressie dat ze vinden dat het 'erbij' hoort. Wij willen oproepen om wél altijd melding te doen, want alleen dan kunnen we agressie en geweld een halt toeroepen.

Dit incident melden

Bij het doen van een melding kunt u zelf aangeven of u hulp/advies wenst of dat u alleen meldt voor monitoring. In het geval van een melding wordt dit protocol gehandhaafd <https://next.prdn.nl/prodynamic-persveilig-prod/public/300523-Persveilig-Protocol-A4-ENG01.pdf>.

Handvatten/Tools:

- Privacy instellingen
 - Controleer en pas je privacy instellingen aan op sociale mediaplatforms. Beperk wie jouw berichten kan zien, wie je kan volgen en wie op jouw berichten kan reageren.
 - Beperk de mogelijkheid van onbekenden om contact met je op te nemen door je berichtverzoeken te filteren of te blokkeren.
- Weet wat je deelt
 - Wees voorzichtig met wat je op sociale media plaatst. Vermijd het delen van persoonlijke informatie, zoals je adres, telefoonnummer of geboortedatum, aangezien dit kan worden misbruikt door kwaadwillende.

Optioneel: Formulier 4

Als er op de knop "Dit incident melden" is geklikt wordt er alleen nog naar een aantal specifieke gegevens gevraagd zoals op het huidige meldingsformulier op de website.

- Voornaam/achternaam
- Email
- Telefoonnummer
- Geslacht
- Datum incident

- Dienstverband + werkgever
- Aangifte bij politie
- Hulp ja/nee

6.1.2 Toetsing

Gebruikerstests: PersVeilig kan een gebruikerstests uitvoeren met een representatieve groep mensen die gebruik willen maken van de diensten. De gebruikers worden gevraagd om de website te bezoeken, het stappenplan en de checklist te volgen en vervolgens feedback te geven over de bruikbaarheid, duidelijkheid en effectiviteit ervan. Op basis van de feedback kunnen eventuele problemen of verbeterpunten worden geïdentificeerd en aangepakt.

Daarnaast kan er gebruik gemaakt worden van monitoring en analyse: PersVeilig kan het gebruik van het stappenplan en de checklist op de website monitoren door middel van analytische tools. Door het verzamelen van gegevens zoals het aantal bezoeken, de tijd die gebruikers besteden aan het volgen van het stappenplan en het voltooiingspercentage, kan PersVeilig inzicht krijgen in het daadwerkelijke gebruik en de interactie van gebruikers met de geboden informatie.

Door deze toetsingsmethoden te gebruiken, kan PersVeilig de kwaliteit en bruikbaarheid van het stappenplan en de checklist waarborgen en ervoor zorgen dat het voldoet aan de behoeften van de gebruikers.

7. Algemeen advies en implementatie

7.1 Bewustwording en informatieverschaffing

Ontwikkel en verspreid nieuw educatief materiaal over weerbaarheid en veiligheid specifiek gericht op vrouwelijke journalisten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan seksisme. Dit kan informatie bevatten over risico's, preventieve maatregelen en hoe te handelen in dreigende situaties.

Organiseer workshops, trainingen of webinars waarin vrouwelijke journalisten worden geïnformeerd over specifieke veiligheidskwesties en hen handvatten biedt om hiermee om te gaan.

Creëer een online platform of een speciale sectie op de PersVeilig-website waar vrouwelijke journalisten toegang hebben tot relevante informatie, bronnen en ervaringsverhalen met betrekking tot weerbaarheid en veiligheid.

7.1.1 Implementatie

Doelstellingen

- Vrouwelijke journalisten toegang bieden tot relevante informatie, bronnen en ervaringsverhalen met betrekking tot weerbaarheid en veiligheid.
- Informatieverschaffing over specifieke veiligheidskwesties en praktische handvatten bieden om hiermee om te gaan.
- Vrouwelijke journalisten voorzien van specifiek educatief materiaal over weerbaarheid en veiligheid, gericht op thema's zoals seksisme, risico's, preventieve maatregelen.
- Vrouwelijke journalisten de mogelijkheid bieden om lotgenoten te ontmoeten.

Inhoudelijke ontwikkeling educatief materiaal

1. Samenstellen van nieuw educatief materiaal dat specifiek gericht is op weerbaarheid en veiligheid voor vrouwelijke journalisten, met de focus op thema's zoals seksisme en bedreigingen.
2. Het materiaal moet informatie bevatten over de risico's waarmee vrouwelijke journalisten kunnen worden geconfronteerd, preventieve maatregelen die ze kunnen nemen en praktische tips over hoe ze kunnen handelen in bedreigende situaties.
3. Personen die benaderd kunnen worden voor het ontwikkelen van het educatief materiaal zijn: Valérie van Unen, zij is trainingsactrice en maakt mensen bewust van wat de invloed is van wat je denkt en voelt op je lichaamshouding, uitstraling en menselijke interactie (Valérie van Unen – trainer en trainingsactrice, z.d.). Of Jens van Tricht. Hij maakt in zijn trainingen mannen bewust van seksisme, en hoe ook zij erbij gebaat zijn om dit uit te bannen (Jens van Tricht - emancipator, 2023).
4. Organiseer regelmatig workshops, trainingen of webinars waar vrouwelijke journalisten kunnen deelnemen en meer te weten kunnen komen over specifieke veiligheidskwesties die ze kunnen tegenkomen in hun werk. Deze sessies moeten hen voorzien van concrete handvatten en vaardigheden om zichzelf te beschermen, om te gaan met seksisme en bedreigingen, en om hun eigen veiligheid en welzijn te waarborgen.

Oprichting van een online platform of speciale sectie

1. Creëer een online platform of een speciale sectie op de PersVeilig-website die exclusief gewijd is aan weerbaarheid en veiligheid voor vrouwelijke journalisten.
2. Het platform moet toegankelijke informatie bieden, zoals bronnen, praktische richtlijnen, tips en ervaringsverhalen van andere vrouwelijke journalisten.

3. Het online platform kan ook interactieve functies bevatten, zoals forums of chatmogelijkheden, waar vrouwelijke journalisten met elkaar kunnen communiceren, ervaringen kunnen delen en ondersteuning kunnen bieden.

Promotie en verspreiding

1. Promoot het educatieve materiaal, de workshops, trainingen en het online platform actief binnen de journalistieke gemeenschap, via nieuwsbrieven, sociale media, branche evenementen en relevante netwerken.
2. Werk samen met journalistieke organisaties, vakbonden en opleidingsinstituten om het materiaal en de activiteiten te verspreiden en ervoor te zorgen dat ze worden opgenomen in de opleidings- en ontwikkelingsprogramma's voor vrouwelijke journalisten.

7.1.2 Toetsing

Monitor regelmatig de effectiviteit van het educatieve materiaal, de workshops, trainingen en het online platform door middel van evaluaties, enquêtes en feedback van de deelnemende vrouwelijke journalisten. Gebruik deze feedback om voortdurende verbeteringen en aanpassingen aan te brengen, zodat het implementatieplan nog beter aansluit op de behoeften en uitdagingen van vrouwelijke journalisten.

Blijf openstaan voor nieuwe ontwikkelingen en innovaties op het gebied van weerbaarheid en veiligheid, zodat de trainingen continu blijven evolueren en kan blijven voldoen aan de veranderende behoeften van vrouwelijke journalisten.

7.2 Aansprakelijkheid en samenwerking tech bedrijven

Zet druk op Tech bedrijven (Google, Twitter en Facebook) om meer verantwoordelijkheid te nemen bij het bestrijden van ongewenst gedrag en het bieden van veilige online omgevingen. Dit kan worden bereikt door middel van regelgeving, transparantievereisten en samenwerking tussen overheden, maatschappelijke organisaties en Tech bedrijven. Werk dus eventueel samen met tech bedrijven om beleid en tools te ontwikkelen die bescherming bieden tegen online intimidatie en bedreigingen.

7.2.1 implementatie

Doelstellingen

- Het creëren van een veiligere online omgeving voor vrouwelijke journalisten.
- Het beperken van online intimidatie en bedreiging.

Vooronderzoek

1. Voer onderzoek uit naar de huidige praktijken en beleidsmaatregelen van Tech bedrijven met betrekking tot het bestrijden van ongewenst gedrag en het waarborgen van veilige online omgevingen.
2. Identificeer de lacunes en knelpunten in het huidige systeem en verzamel bewijsmateriaal om de druk op Tech bedrijven te rechtvaardigen.
3. Werk samen met relevante maatschappelijke organisaties, overheden en andere belanghebbenden om een gezamenlijke lobbystrategie te ontwikkelen en de boodschap kracht bij te zetten.

Inhoudelijke ontwikkeling

1. Werk nauw samen met overheden en beleidsmakers om regelgeving en wetgeving te bevorderen die Tech bedrijven verplicht om meer verantwoordelijkheid te nemen bij het bestrijden van ongewenst gedrag.
2. Pleit voor transparantievereisten, zoals het periodiek rapporteren van statistieken over gemelde incidenten en de genomen maatregelen.

3. Werk samen met deze bedrijven om beleid en tools te ontwikkelen die gericht zijn op het beschermen van vrouwelijke journalisten tegen online intimidatie en bedreigingen.

7.2.2 Toetsing

Pas het implementatieplan indien nodig aan op basis van de verzamelde gegevens en voortdurende ontwikkelingen in de online omgeving. Stel vervolgens een monitoring- en evaluatiesysteem op om de effectiviteit van de genomen maatregelen en de betrokkenheid van Tech bedrijven bij te houden. En verzamel feedback van vrouwelijke journalisten over hun ervaringen met online veiligheid na de implementatie van het plan.

7.3 Aanstelling vrouwelijke medewerker

PersVeilig kan kwetsbaar zijn met slechts één medewerker vanwege het risico op verstoring van de dienstverlening, overbelasting, beperkte expertise en vaardigheden, en het risico van langdurige uitval of vertrek van de enige medewerker. Om de kwetsbaarheid te verminderen, wordt geadviseerd om een tweede medewerker aan te stellen, bij voorkeur een vrouwelijke medewerker. Dit draagt bij aan diversiteit, inclusie en gendergelijkheid in het team. Het verhoogt de capaciteit, flexibiliteit en expertise van PersVeilig, verbetert de kwaliteit van de dienstverlening en zorgt voor continuïteit, zelfs bij afwezigheid van een medewerker. Het is belangrijk om selectiecriteria te hanteren die naast gender ook kijken naar ervaring, competenties en professionele achtergrond, om een sterk en divers team te creëren dat effectief kan inspelen op de behoeften van slachtoffers en bijdraagt aan de missie van PersVeilig.

7.3.1 implementatie

Doelstellingen

- Verminderen van kwetsbaarheid.
- Verhogen van capaciteit en flexibiliteit
- Verzekeren van continuïteit.
- Effectief inspelen op de behoeften van slachtoffers

Inhoudelijke ontwikkeling

1. Voer een gedetailleerde analyse uit van de huidige werkzaamheden van PersVeilig, rekening houdend met de huidige werklast, expertise en vaardigheden van de enige medewerker.
2. Stel een gedetailleerd functieprofiel op voor de tweede medewerker, waarin de vereiste competenties, ervaring en professionele achtergrond worden beschreven.
3. Implementeer selectiecriteria die naast gender ook rekening houden met kwalificaties en vaardigheden, om een sterk en divers team te vormen.
4. Voer een gestructureerd selectieproces uit.
5. Betrek het huidige team bij het selectieproces om ervoor te zorgen dat de nieuwe medewerker goed past binnen de organisatiecultuur en de missie van PersVeilig.

7.3.2 Toetsing

Meldingsrespons en responstijden: Houd bij hoe snel en effectief PersVeilig reageert op meldingen van online intimidatie en bedreigingen. Monitor de responstijden en de mate waarin meldingen adequaat worden afgehandeld. Vergelijk de gegevens vóór en na het aannemen van de extra medewerker om te beoordelen of de capaciteit en reactiesnelheid zijn verbeterd.

Werklastmetingen: Monitor de werklast van het PersVeilig-team, inclusief het aantal meldingen, de complexiteit ervan en de benodigde tijd en inspanning om ze af te handelen. Analyseer de gegevens na het aannemen van de extra medewerker om te zien of er een evenwichtige verdeling van werklast is ontstaan en of de belasting van het team is verminderd.

Vergelijking van resultaten: Vergelijk kwantitatieve en kwalitatieve gegevens vóór en na het aannemen van de extra medewerker. Denk aan statistieken zoals het aantal behandelde meldingen, responstijden, klanttevredenheidscijfers en teamfeedback. Analyseer of er significante verbeteringen zijn opgetreden na het aannemen van de extra medewerker.

7.4 Het verhogen van de melding- en aangiftebereidheid

Hoewel aangiftebereidheid een belangrijke factor is bij het aanpakken van (online) agressie, intimidatie en bedreigingen, dienen we te beseffen dat het buiten het directe bereik van PersVeilig valt. Buiten het positief adviseren over het doen van aangifte door PersVeilig, blijft het een individuele keuze en hangt het af van verschillende factoren, waaronder persoonlijke ervaringen, percepties van veiligheid en vertrouwen in de rechtshandhaving.

Daarom wordt PersVeilig aangeraden om zich primair te richten op het vergroten van de meldingsbereidheid, waarbij de nadruk ligt op het aanmoedigen van slachtoffers om hun ervaringen te delen en ondersteuning te zoeken. Hierdoor kunnen zij toegang krijgen tot de juiste hulpbronnen en advies om met de situatie om te gaan. Onderstaande punten zullen naar verwachting bijdragen aan een positieve ontwikkeling met betrekking tot de meldingsbereidheid. In hoofdstuk 6 en 7 worden verschillende aanbevelingen gedaan welke bijdragen aan de punten:

1. Vergroten van bewustzijn en bekendheid: Het is essentieel om de bekendheid van PersVeilig en het belang van het melden van incidenten te benadrukken/vergroten onder potentiële gebruikers, zoals journalisten, redacteurs en mediabedrijven.
2. Verbeteren van de gebruikerservaring: Het is cruciaal om de drempels voor het melden van incidenten zo laag mogelijk te maken. PersVeilig moet zorgen voor een gebruiksvriendelijk en intuïtief meldingssysteem, waarbij de privacy en veiligheid van de melder worden gewaarborgd. Het bieden van duidelijke instructies en ondersteuning tijdens het meldproces kan de gebruikerservaring verbeteren en het vertrouwen vergroten.
3. Versterken van samenwerkingen: PersVeilig moet nauwe samenwerkingsverbanden behouden met relevante stakeholders. Door gezamenlijk op te treden en informatie uit te wisselen, kan er een gecoördineerde aanpak worden gerealiseerd om incidenten aan te pakken en slachtoffers te ondersteunen.
4. Ondersteuning bieden aan slachtoffers: Het is van groot belang om slachtoffers van incidenten de nodige ondersteuning te bieden. PersVeilig moet zorgen voor een professionele en empathische benadering bij het omgaan met meldingen.
5. Monitoring en evaluatie: Het is noodzakelijk om de effectiviteit en impact van de genomen maatregelen continu te monitoren en te evalueren. Door het verzamelen van gegevens over het aantal meldingen, de afhandeling ervan en de tevredenheid van gebruikers, kan PersVeilig inzicht krijgen in de resultaten en eventuele verbeterpunten identificeren.

7.5 Evaluatie en reflectie

Evalueer regelmatig de effectiviteit van genomen maatregelen en het veiligheidsbeleid. Verzamel feedback en houd rekening met veranderende trends en ontwikkelingen op het gebied van ongewenst gedrag. Neem de verkregen feedback en evaluatieresultaten mee om het beleid en de maatregelen

Door het uitvoeren van regelmatige Tevredenheidsonderzoeken kan PersVeilig feedback verzamelen van de gebruikers van haar diensten. Deze enquêtes kunnen vragen bevatten over de kwaliteit, responsiviteit, effectiviteit en tevredenheid van de dienstverlening. Op basis van de ontvangen feedback kan PersVeilig inzicht krijgen in sterke punten en mogelijke verbeterpunten.

8. Conclusie

In dit adviesrapport worden waardevolle adviezen en gedetailleerde implementatieplannen gepresenteerd die een stevige basis vormen om meer ondersteuning te bieden aan vrouwelijke journalisten op gebied van weerbaarheid en veiligheid/veiligheidsgevoel met betrekking tot ongewenst gedrag, seksisme, agressie, intimidatie en bedreiging.

Het hoogst scorende advies is doormiddel van het SFA-model getest op verschillende aspecten, namelijk: Suitability (geschiktheid), Feasibility (haalbaarheid) en Acceptability (aanvaardbaarheid). De strategische optie die hier naar voren komt is: het bieden van ondersteuning aan Nederlandse vrouwelijke journalisten aan de hand van een checklist/stappenplan met als basis duidelijke protocollen en richtlijnen.

Daarnaast worden algemene adviezen gegeven met betrekking tot bewustwording en informatieverschaffing, Aansprakelijkheid en samenwerking tech bedrijven, Aanstelling vrouwelijke medewerker, Het verhogen van de melding- en aangiftebereidheid en Evaluatie en reflectie.

Bij alle adviezen wordt kort een implementatieplan weergegeven. Dit biedt een gedetailleerde en praktische weergave om de voorgestelde strategieën en aanbevelingen daadwerkelijk in de praktijk te brengen. Door middel van concrete actiestappen en verantwoordelijkheden worden de benodigde stappen duidelijk uiteengezet, waardoor het rapport niet alleen een theoretisch kader biedt, maar ook een praktische gids wordt voor het effectief aanpakken van de uitdagingen waar vrouwelijke journalisten mee worden geconfronteerd.

Door de implementatie van deze adviezen en plannen kan PersVeilig een effectiever systeem creëren dat vrouwelijke journalisten ondersteunt, informeert en beschermt. Het monitoren en evalueren van de genomen maatregelen is van groot belang om voortdurende verbeteringen mogelijk te maken en aan te blijven sluiten bij de behoeften van de gebruikers. Met deze aanpak kan de veiligheid en weerbaarheid van vrouwelijke journalisten aanzienlijk worden verbeterd en kan een belangrijke bijdrage worden geleverd aan het creëren van een veilige en inclusieve journalistieke omgeving.

9. Literatuur

- PersVeilig. (z.d.-a). Journalisten zorg voor jezelf! PersVeilig helpt | PersVeilig. PersVeilig. <https://www.persveilig.nl/>
- Protocol PersVeilig. (2019, 4 november). <https://next.prdn.nl/prodynamic-persveilig-prod/public/bestanden/Protocol-Persveilig.pdf>.
- PersVeilig – Vrouwelijke journalisten en veiligheid (november, 2022) <https://next.prdn.nl/prodynamic-persveilig-prod/public/Vrouwelijke-journalisten-en-veiligheid-def.pdf>
- Persoonlijke communicatie, P. ter Velde, 2023
- Thematic analysis, Braun and Clarke, 2006
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2023, 18 april). NCTV.nl - Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid. <https://www.nctv.nl/>
- Thematische analyse - Caulfield, J. (2022). Wat is een thematische analyse (thematic analysis)? Scribbr. <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/thematische-analyse/>
- Seksisme: Zie het. Benoem het. Stop het. (z.d.). Human Rights Channel. <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-nl.html>
- Merkus, J. (2022, 4 augustus). Wat is een conceptueel model en welke variabelen voeg je toe? Scribbr. <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/conceptueel-model/>
- Van Noordenburg, C. (2022, 13 december). Veiligheidsbeleving. Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV). <https://hetccv.nl/onderwerpen/veiligheidsbeleving/>
- Weerbaarheid, authenticiteit en veerkracht. (Z.d.). Godsdienstonderwijs.be. <https://www.kuleuven.be/thomas/page/persoonsvormende-achtergronden-weerbaarheid/>
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022, 7 oktober). Pijler I: Digitale weerbaarheid van de overheid, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Nederlandse Cybersecuritystrategie 2022-2028 | Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid. <https://www.nctv.nl/onderwerpen/nederlandse-cybersecuritystrategie-2022-2028/pijler-i-digitale-weerbaarheid-van-de-overheid-bedrijven-en-maatschappelijke-organisaties#:~:text=Hierbij%20gaat%20het%20om%20het,en%20herstel%20eenvoudiger%20te%20maken.>
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022, 31 januari). Geweld tegen personen met een publieke taak. Openbaar Ministerie. <https://www.om.nl/onderwerpen/geweld-tegen-personen-met-een-publieke-taak>
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2022b, juni 23). Eenduidige landelijke afspraken (ELA). Convenant | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2007/10/01/eenduidige-landelijke-afspraken-ela>
- Van Dale. (2023, 4 november). Van Dale. <https://www.vandale.nl/>
- Maxius.nl. (Z.d.). Sr - Wetboek van Strafrecht: Maxius.nl voorheen Lexius.nl. (c) 2023 Maxius.nl. <https://maxius.nl/wetboek-van-strafrecht>
- Collectieve norm. (Z.d.). <https://www.persveilig.nl/over-persveilig>.
- IFV: Veiligheidsketen - (Z.d.). <https://gwbveiligheid.ifv.nl/ifv/nl/page/4da00867-439b-47cc-9c4b-58cad79f216b>
- Expertisecentrum Veilig Publieke Taak. (2023, 31 januari). Veilige publieke dienstverlening - Veiligepubliekedienstverlening.nl. <https://www.veiligepubliekedienstverlening.nl/>
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2019, 12 september). Brochure Uw eigen veiligheid. Brochure | Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid. <https://www.nctv.nl/documenten/brochures/2019/01/08/brochure-uw-eigen-veiligheid>
- Aanpak voor veiligheid en weerbaarheid van advocaten | Nederlandse orde van advocaten. (z.d.). <https://www.advocatenorde.nl/nieuws/aanpak-voor-veiligheid-en-weerbaarheid-van-advocaten>
- IWMF. (2022, 25 augustus). Fund for Women Journalists - IWMF. <https://www.iwmf.org/programs/fund-for-women-journalists/>

- Committee to Protect Journalists. (z.d.). Committee to Protect Journalists – Defending Journalists Worldwide. <https://cpj.org/>
- Committee to Protect Journalists. (2021, 5 maart). Safety of women and nonbinary journalists on and offline - Committee to Protect Journalists. <https://cpj.org/campaigns/safety-women-nonbinary-journalists-online-offline/>
- The Association for Women in Communications. (2022, 6 oktober). The Association for Women in Communications. The Association for Women in Communications -. <https://womcom.org/>
- Free Press Unlimited. (z.d.). Free Press Unlimited. <https://www.freepressunlimited.org/nl>
- Research Discussion Paper: Global Trends in Online Violence Against Women Journalists | International Center for Journalists. (z.d.). International Center for Journalists. <https://www.icfj.org/our-work/research-discussion-paper-global-trends-online-violence-against-women-journalists>
- Janse, B. (2022, 5 april). Wat is de SFA Matrix / het SFA model? Uitleg & SFA template - Toolshero. Toolshero. <https://www.toolshero.nl/marketing-modellen/sfa-matrix/>
- Jens van Tricht - Emancipator. (2023, 3 mei). Emancipator. <https://www.emancipator.nl/portfolio-item/jens-van-tricht-4/>
- Valérie van Unen | Trainer en Trainingsactrice. (z.d.). <https://www.valerievanunen.nl/>

10. Bijlagen

Bijlage 1: resultaten interviews