

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1672

Vragen van de leden **Van den Hul** en **Gijs van Dijk** (beiden PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de ministers van Justitie en Veiligheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht «Vertrouwenspersonen #metoo-slachtoffers gedwardsboomd door werkgevers»* (ingezonden 8 maart 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 6 april 2018)

#### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht «Vertrouwenspersonen #metoo-slachtoffers gedwardsboomd door werkgevers»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2, 3 en 4

Wat is uw reactie op de cijfers uit de enquête van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV) in samenwerking met onderzoeksprogramma De Monitor (KRO-NCRV) dat tien procent van de interne vertrouwenspersonen en 23 procent van de externe vertrouwenspersonen wel eens zijn teruggefloten door hun werkgever nadat zij zich hadden ingezet voor een slachtoffer?

Hoe verhoudt de uitkomst van dit onderzoek zich met de wettelijke plicht voor werkgevers om op basis van artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek en artikel 3.2 Arbeidsomstandighedenwet een veilige werkomgeving te bieden aan werknemers waarbij het aanstellen van een vertrouwenspersoon een mogelijkheid is om invulling te geven aan deze verplichting?

Hoe kunnen vertrouwenspersonen in een dergelijk klimaat de overige taken zoals voorlichten, informeren en inspireren van de organisatie dan wel het adviseren van bestuur en management, die de sociale veiligheid in de organisatie juist zouden moeten vergroten, goed uitvoeren?

#### Antwoord 2, 3 en 4

De cijfers die uit deze enquête naar voren zijn gekomen, vind ik zorgwekkend.

<sup>1</sup> AD, 6 maart 2018, Nieuwenhuis

Het Burgerlijk Wetboek verplicht de werkgever en de werknemer ertoe om zich als een goed werkgever en goed werknemer te gedragen. De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) werkt deze algemene verplichting uit voor het terrein van de arbeidsomstandigheden. De Arbowet verplicht de werkgever om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor de werknemers. Daarbij dient de werkgever psychosociale arbeidsbelasting van de werknemers te voorkomen en een beleid te voeren om discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk tegen te gaan.

Een vertrouwenspersoon kan binnen een organisatie binnen dit beleid een belangrijke rol spelen door slachtoffers een luisterend oor te bieden en mee te denken over oplossingen en eventuele vervolgstappen.

De Inspectie SZW houdt toezicht op de kwaliteit van het door werkgevers gevoerde beleid om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. Daarbij wijst de Inspectie ook op het nut van het aanstellen van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen, naast bijvoorbeeld het opstellen van een klachtenregeling, om ongewenst gedrag aan te pakken en te helpen voorkomen. De Inspectie SZW benadrukt daarbij het belang van de expertise, benaderbaarheid én onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon<sup>2</sup>. Een vertrouwenspersoon moet immers in voldoende mate onafhankelijk zijn om in vertrouwen slachtoffers van ongewenst gedrag bij te kunnen staan. Een slachtoffer moet er zonder meer vanuit kunnen gaan dat wat in vertrouwen met de vertrouwenspersoon gedeeld is, niet zonder zijn of haar instemming bij de werkgever of derden terecht komt.

Wanneer een vertrouwenspersoon moet vrezen voor zijn of haar eigen positie vanwege het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon, zal dit een wissel trekken op de uitvoering van de taken die horen bij die functie – taken die zowel persoonlijk leed kunnen helpen voorkomen als de werkcultuur binnen een organisatie kunnen helpen verbeteren. Ik hecht er dan ook zeer aan dat vertrouwenspersonen adequaat kunnen handelen en hierin onafhankelijk van de werkgever kunnen opereren.

#### Vraag 5

Wat gaat u doen om de huidige situatie waarin veel slachtoffers van seksuele intimidatie uit angst en schaamte vaak niet bij hun leidinggevende of vertrouwenspersoon durven aan te kloppen te verbeteren?

#### Antwoord 5

Een veilige werkomgeving is belangrijk om ongewenst gedrag te voorkomen. Alleen in een veilige werkomgeving kunnen grenzen aangegeven en gerespecteerd worden. Dit vereist allereerst een actieve inzet van de werkgever. Maar ook de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk, die onderdeel uitmaken van de zorg op het werk, en de medezeggenschap kunnen hierin een belangrijke rol vervullen.

Zoals ik in de Kamerbrief over ongewenst seksueel gedrag, seksuele intimidatie en seksueel geweld<sup>3</sup> heb geschetst, zal het Ministerie van SZW in 2018 extra aandacht besteden aan het vergroten van de bewustwording onder werkgevers met betrekking tot seksuele intimidatie en het belang van een veilige werkcultuur, onder meer door het organiseren van bijeenkomsten. Ook zal het ministerie de in de afgelopen jaren ontwikkelde instrumenten gericht op deze onderwerpen extra onder de aandacht brengen.»

#### Vraag 6 en 7

Welke maatregelen gaat u nemen om de positie van vertrouwenspersonen te versterken, zodat vertrouwenspersonen niet bang hoeven te zijn om zélf hun baan kwijt te raken wanneer zij slachtoffers bijstaan dan wel gevraagd of ongevraagd adviseren en signaleren in het belang van de veiligheid binnen een organisatie?

Ziet u hierbij een rol voor samenwerkingspartners als de Arbodienst, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk en medezeggenschapsorganen? Zo ja, welke?

<sup>2</sup> Zie bijvoorbeeld de door de Inspectie SZW ontwikkelde zelfinspectietool werkdruk en ongewenst gedrag: <https://werkdrukongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/>

<sup>3</sup> Kamerstuk 34 843, nr. 1.

Antwoord 6 en 7

Een onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW naar de versterking van de rol en positie van vertrouwenspersonen, zal in april worden opgeleverd en zal ik conform de motie van de leden Özütok, Van Den Hul en Sjoerdsma<sup>4</sup> voor de zomer voorzien van een beleidsreactie met uw Kamer delen. In mijn beleidsreactie zal ik ook ingaan op de mogelijkheden om de positie van vertrouwenspersonen in de praktijk te versterken.

Zoals ik in het antwoord op vraag 5 al heb opgemerkt kunnen ook andere spelers dan de vertrouwenspersoon, zoals bedrijfsartsen, bedrijfsmaatschappelijk werk, Arbodiensten en ondernemingsraden, een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van een veilige werkcultuur, waarin grenzen aangegeven en gerespecteerd worden. Mijn inzet gericht op de bewustwording bij werkgevers, zal dan ook mede op hen gericht zijn.

---

<sup>4</sup> Kamerstuk 34 483, nr. 5.