

## **2020Z23462**

(ingezonden 2 december 2020)

Vragen van het lid Renkema (GroenLinks) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over online ongewenst gedrag op de werkvloer

Vraag 1

Kent u het artikel 'Ongepaste screenshots en kwetsende memes: ongewenst gedrag op de werkvloer gebeurt nu veel meer online'? 1)

Antwoord 1

Ja, dat artikel is mij bekend.

Vraag 2

Hoe oordeelt u over het feit dat ongewenst gedrag op de werkvloer, zoals pesten, discriminatie en seksuele intimidatie, sinds de coronacrisis vooral online zijn gaan plaatsvinden waardoor de daders moeilijker te identificeren zijn?

Vraag 3

Wat vindt u ervan dat volgens onderzoeksbureau Hoffman het aantal meldingen van ongewenst gedrag op de werkvloer sinds het begin van de coronacrisis met 300% is toegenomen? Herkent u dit beeld? Zijn er bij u andere gegevens bekend over het aantal meldingen van ongewenst gedrag in de werkomgeving?

Antwoord 2 en 3

Het is een ernstige zaak wanneer werknemers grensoverschrijdend gedrag, fysiek of digitaal, in de werkomgeving ervaren. Het kan ingrijpende gevolgen hebben. De werkplek wordt daarmee inherent onveilig en het kan grote gevolgen hebben voor de gezondheid van werknemers: persoonlijk leed, gezondheidsklachten en verzuim.

Op grond van de Arbowet zijn werkgevers verantwoordelijk voor gezonde en veilige werkomstandigheden en verplicht om een beleid te voeren dat erop is gericht het risico op psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen dan wel te beperken en de nodige maatregelen te treffen. Dit geldt ook voor online ongewenst gedrag. De Inspectie SZW ziet toe op deze verplichtingen uit de Arbowet.

Ik heb geen signalen gekregen dat er sprake zou zijn van een enorme toename van digitaal ongewenst gedrag. De Inspectie SZW geeft aan hierover geen specifieke meldingen te hebben ontvangen.

TNO en CBS zijn bezig met een 'NEA-Covid 19 meting' waarvan de resultaten in januari 2021 worden verwacht. In deze meting zijn vragen over ervaren ongewenst gedrag meegenomen. Op basis daarvan kan worden bekeken of dit onder werknemers die thuiswerken is toegenomen. Of dit online plaatsvindt kan hier echter niet uit worden opgemaakt.

Vraag 4

Geeft het feit dat ongewenst gedrag nu verplaatst van de 'offline' werkvloer naar de 'online' werkvloer, aanleiding om extra of andere maatregelen te nemen? Zo ja, welke maatregelen bent u voornemens te nemen? Zo nee, waarom niet?

Vraag 5

Vindt u ook dat het gezien de context, zoals geschetst in het voornoemde EenVandaag artikel, het zeer onwenselijk is dat meer dan de helft van de bedrijven geen beleid heeft tegen ongewenst gedrag op de werkvloer? 2)

Antwoord 4 en 5

Iedere medewerker hoort gezond en veilig te kunnen werken. Daarom moet iedere werkgever de arbeidsrisico's in beeld brengen en een plan maken om deze risico's aan te pakken. Dat doet de werkgever door middel van een RI&E met bijbehorend plan van aanpak. Het risico op psychosociale arbeidsbelasting, waar ongewenst gedrag op de werkvloer onder valt, hoort hier ook

aandacht in te krijgen. De werkgever is dus degene die maatregelen moet treffen om dit risico tegen te gaan.

Helaas heeft nog niet ieder bedrijf een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). U geeft terecht aan dat dat onwenselijk is: dat moet echt anders. Dat is ook de reden dat het meerjarenprogramma 'RIE 2020-2023' is gestart. Met dit programma wordt een forse inspanning geleverd om het aantal bedrijven met een RI&E te verhogen en ervoor te zorgen dat de kwaliteit van de RI&E's verbetert. Enerzijds wordt ingezet op het informeren en beter ondersteunen van werkgevers, anderzijds werkt de Inspectie SZW toe naar een intensiever handavingsregime.

#### Vraag 6

Bent u ook van mening dat interne en externe vertrouwenspersonen zeer nuttig zijn in het tegengaan van ongewenst gedrag op de werkvloer en het bieden van ondersteuning aan de slachtoffers? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

Ja. Wanneer een werknemer slachtoffer is van ongewenst gedrag is het belangrijk dat hij dit kan bespreken en dat er doeltreffende maatregelen kunnen worden genomen. Een vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en kan meedenken over mogelijke oplossingen en zo nodig doorverwijzen.

#### Vraag 7

Bent u ook van mening dat het wenselijk zou zijn het wettelijk verplicht te stellen dat iedere werknemer toegang heeft tot een interne of externe vertrouwenspersoon? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 7

De Arbeidsomstandighedenwet laat ruimte aan werkgevers om beleid te ontwikkelen dat past binnen de organisatie. Het aanstellen van een persoon (intern of extern) bij wie een medewerker in vertrouwen melding kan maken van ongewenst gedrag is een van de mogelijke maatregelen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken.

Uit eerder onderzoek<sup>1</sup> kwam niet naar voren dat het aanstellen van een vertrouwenspersoon verplicht moet worden. Belangrijk is dat de vertrouwenspersoon door de organisatie gedragen wordt. Enkel het wettelijk verplichten van een vertrouwenspersoon geeft die garantie niet. Het gaat erom dat de vertrouwenspersoon optimaal in de gelegenheid wordt gesteld om zijn of haar rol te vervullen. De Inspectie SZW handhaaft op basis van de stand der wetenschap op het aanstellen van een vertrouwenspersoon, en beoordeelt of eventuele alternatieve maatregelen die de werkgever treft zijn werknemers een gelijkwaardige bescherming bieden.

Ik zie op basis van het voorgaande geen noodzaak in het wettelijk verplicht stellen van een vertrouwenspersoon. Ik zie wel nut en noodzaak om te investeren in de voorlichting en professionalisering van de vertrouwenspersoon. In oktober 2019<sup>2</sup> is aangekondigd te starten met het Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen met als doel een beter beeld te krijgen van wat nodig is voor de verdere professionalisering van de vertrouwenspersoon. Daarbij worden thema's al als kerntaken, competenties en randvoorwaarden besproken. Daarnaast wordt onderling kennis, initiatieven en goede voorbeelden uitgewisseld. Sociale partners en andere relevante partijen, waaronder de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, GIMD en CAOP, maken deel uit van dit platform. Ik vind het belangrijk dat dit platform in 2021 een vervolg krijgt om toe te werken naar een praktisch document, bijvoorbeeld een infographic, dat nuttig is voor de praktijk. Dit kan voor werkgevers handvatten geven voor de inzet van een professionele vertrouwenspersoon.

Op het gebied van voorlichting is een animatie<sup>3</sup> en een digitale wegwijzer<sup>4</sup> op Arboportaal

---

<sup>1</sup> "Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties, onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen", De Beleidsonderzoekers, 17 april 2018.

<sup>2</sup> Kamerstuk 25883 nr. 365

<sup>3</sup> <https://www.arboportaal.nl/documenten/videos/2019/10/18/animatie-de-rol-van-een-vertrouwenspersoon>

<sup>4</sup> <https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2020/02/18/nieuwe-wegwijzer-vertrouwenspersoon-ongewenste-omgangsvormen-op-de-werkvloer>

geplaatst met praktische informatie over de rol en het belang van de vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen.<sup>5</sup>

- 1) EenVandaag, 29 november 2020, 'Ongepaste screenshots en kwetsende memes: ongewenst gedrag op de werkvloer gebeurt nu veel meer online', <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/ongepaste-screenshots-en-kwetsende-memes-ongewenst-gedragop-de-werkvloer-gebeurt-nu-veel-meer-onli/>
- 2) De Monitor, 1 maart 2018, 'Inspectie: Meer dan helft bedrijven heeft geen beleid voor ongewenst gedrag op werkvloer', <https://demonitor.kro-ncrv.nl/artikelen/inspectie-meer-dan-helft-bedrijven-heeft-geen-beleid-voorongewenst-gedrag-op-werkvloer>

---

<sup>5</sup> Zie ook Kamerstuk 34 843, nr. 31