

# Vertrouwelijk!

Een onderzoek naar de positie en de rechtsbescherming  
van de (externe) vertrouwenspersoon seksuele intimidatie

22-12-2013

Lisanne Roestenberg

S 325221

Begeleider: dhr. mr. A.D.M. van Rijs

## Inhoud

Lijst met gebruikte afkortingen .....	4
Voorwoord .....	7
1. Inleiding .....	8
1.1. Algemene inleiding .....	8
1.2. Aanleiding en de probleemstelling .....	8
1.3. Opzet van dit onderzoek .....	9
Onderdeel A. ....	10
2. Ongewenst gedrag op de werkplek.....	11
2.1. Sexual harassment .....	11
2.2. Het bedrijfsleven .....	13
2.3. Het onderwijs .....	14
2.4. De gezondheidszorg .....	14
2.5. Gevolgen van seksuele intimidatie.....	14
2.6. Conclusie .....	15
3. Het internationale en Europese recht.....	16
3.1. Het internationale recht.....	16
3.1.1. Het VN-vrouwenverdrag .....	17
3.1.2. De International Labour Organisation.....	19
3.2. Het Europees recht.....	20
3.2.1. De Europese Unie .....	20
3.2.2. De Raad van Europa .....	22
3.3. De gelijkebehandelingswetgeving.....	23
3.4. Conclusie .....	26
4. De Arbeidsomstandighedenwet.....	28
4.1. De Arbeidsomstandighedenwet.....	28
4.2. Het Arbobesluit .....	31
4.3. De Arboregeling en de Arbocatalogi .....	32
4.4. De Inspectie SZW .....	32
4.5. Conclusie .....	33
Conclusie Onderdeel A. ....	34
Onderdeel B.....	35
5. De vertrouwenspersoon.....	36
5.1. Vormen vertrouwenspersonen .....	36

5.2.	De externe vertrouwenspersoon .....	37
5.3.	De interne vertrouwenspersoon .....	38
5.4.	Intern of extern? .....	39
5.5.	De taken en bevoegdheden van een vertrouwenspersoon .....	40
5.6.	Wetsvoorstellen en adviezen over de positie van de vertrouwenspersoon.....	41
5.7.	Conclusie .....	42
6.	Bijzondere rechtsbescherming .....	44
6.1.	De geheimhoudingsplicht.....	44
6.1.1.	De geheimhoudingsplicht van de vertrouwenspersoon .....	45
6.2.	Het verschoningsrecht.....	46
6.2.1.	Het verschoningsrecht van de vertrouwenspersoon .....	48
6.3.	De ontslagbescherming .....	49
6.3.1.	Het algemene opzegverbod .....	49
6.3.2.	Bijzonder opzegverbod I: De Ondernemingsraad .....	49
6.3.3.	Bijzonder opzegverbod II: Het lidmaatschap van een vakvereniging en vakbondsactiviteiten .....	50
6.3.4.	Bijzonder opzegverbod III: Het victimisatieontslag.....	50
6.3.5.	Bijzonder opzegverbod IV: De deskundige werknemer .....	50
6.3.5.1.	De vertrouwenspersoon: een deskundige werknemer? .....	51
6.4.	Conclusie .....	51
7.	De huidige rechtsbescherming in de publieke sector .....	53
7.1.	De Ministeries .....	53
7.2.	De provincies .....	55
7.3.	Conclusie .....	55
8.	De huidige rechtsbescherming in de private sector.....	57
8.1.	Evaluatie Arbowet 2004 .....	57
8.2.	Beursgenoteerde bedrijven.....	58
8.3.	Onderzoek vertrouwenspersonen .....	59
8.4.	Conclusie .....	60
9.	Rechtsvergelijking.....	61
9.1.	België.....	61
9.2.	Frankrijk.....	62
9.3.	Zweden .....	62
9.4.	Conclusie .....	62

Conclusie Onderdeel B .....	64
10. Aanbevelingen en toelichting.....	65
10.1. De herziening van het Burgerlijk Wetboek .....	65
10.2. Een regeling voor vergelijkbare organisaties .....	65
10.3. Het uitlokken van een proefproces .....	66
Literatuurlijst .....	67
Jurisprudentieregister .....	74
Bijlagen .....	75
Bijlage 1: Het eigen onderzoek.....	76
Bijlage 2. Vergelijking Ministeries .....	78
Bijlage 3. Vergelijking Provincies .....	81

## Lijst met gebruikte afkortingen

Aw	Ambtenarenwet
AWB	Algemene Wet Bestuursrecht
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling
AZ (Ministerie van)	Algemene Zaken en Koninkrijksrelaties
BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945
BW	Burgerlijk Wetboek
BZ (Ministerie van)	Buitenlandse Zaken
BZK (Ministerie van)	Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CEDAW	Committee on the Elimination of Discrimination against Women
CTW	Commissie voor Toetsing van Wetgevingsprojecten
EEOC	The U.S. Equal Employment Opportunity Commission
EG	EG-verdrag
EHRM	Europees Hof voor de Rechten van de Mens
ESH	Europees Sociaal Handvest
EU	Europese Unie
EVRM	Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en Fundamentele Vrijheden
EZ (Ministerie van)	Economische Zaken
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
HR	Hoge Raad
HvJ	Hof van Justitie
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake de Burgerlijke en Politieke Rechten
IVESCR	Internationaal Verdrag inzake de Economische, Sociale en Culturele Rechten
ILO	International Labour Organisation

LVV	Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen
MvT	Memorie van Toelichting
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
OCW (Ministerie van)	Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OM	Openbaar ministerie
OR	Ondernemingsraad
Pb.	Publicatieblad
pvp	patiëntenvertrouwenspersoon
PS	Provinciale Staten
PSA	Psychosociale arbeidsbelasting
Pw	Provinciewet
Rb.	Rechtbank
RI&E	risico-inventarisatie – en evaluatie
r.o.	rechtsoverweging
Rv	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering
Sr	Wetboek van Strafrecht
SER	Sociaal-Economische Raad
STAR	Stichting voor de Arbeid
Stb.	Staatsblad
Stcrt.	Staatscourant
Sv	Wetboek van Strafvordering
SZW (Ministerie van)	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UVRM	Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens
VN	Verenigde Naties
VWS (Ministerie van)	Volksgezondheid, Welzijn en Sport
WAADI	Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs

Wet Bopz	Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen
WGB	Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen
WGBL	Wet Gelijke Behandeling
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
ZZP'er	Zelfstandige Zonder Personeel

## Voorwoord

Deze scriptie vormt de afronding van mijn Master Rechtsgeleerdheid accent Arbeidsrecht aan Tilburg University en is voortgekomen uit een opdracht tot onderzoek van de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen. De resultaten van deze scriptie zijn dus zowel theoretisch als maatschappelijk relevant. De Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen wilde laten onderzoeken hoe sterk de positie en de rechtsbescherming is van de vertrouwenspersoon, in zowel het bedrijfsleven als bij de overheid. Dit vormt dan ook het centrale probleem in deze scriptie.

In het begin was het wat lastig om goede informatie te vinden, maar tijdens het schrijven van de hoofdstukken werd het steeds makkelijker en voegde ik door de gevonden informatie nieuwe (deel)onderwerpen toe. Met een steeds groeiende interesse heb ik dan ook over deze onderwerpen geschreven.

Ik wil de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen bedanken voor hun vertrouwen in mij bij het geven van deze opdracht. In het bijzonder wil ik de heer Ten Brink bedanken voor de feedback op mijn onderzoeksopzet. Daarnaast wil ik natuurlijk mijn scriptiebegeleider aan Tilburg University, de heer A.D.M. van Rijs, en de tweede lezer de heer J. van Drongelen bedanken voor de hulp met het opstarten van mijn onderzoek en de nuttige feedback.

Tilburg, december 2013

Lisanne Roestenberg



# 1. Inleiding

## 1.1. Algemene inleiding

Men werkt een groot deel van zijn of haar leven en een leuke baan is daarbij erg belangrijk. Of een baan als leuk gekwalificeerd wordt, ligt bijvoorbeeld aan het soort werk, de moeilijkheidsgraad, de afstand tussen werk en huis, maar ook collega's en leidinggevendenden kunnen hierbij een grote rol spelen. Contact met collega's is een vast onderdeel van het werken in een bedrijf of organisatie. Dit levert leuke en minder leuke momenten op. Maar wat nu als de minder leuke momenten de leuke gaan overheersen? Als een collega wel erg 'vriendelijk' doet, of juist bedreigingen uit waardoor je met steeds meer tegenzin naar je werk vertrekt? Dan kan een vertrouwenspersoon uitkomst bieden. De vertrouwenspersoon kan een luisterend oor bieden en helpen met eventuele vervolgstappen. Deze vertrouwenspersoon wordt meestal een vertrouwenspersoon seksuele intimidatie genoemd, maar ook voor problemen op het gebied van pesten, intimidatie of geweld kan men bij hem of haar terecht. In het vervolg zullen onder de term vertrouwenspersoon seksuele intimidatie ook andere ongewenste omgangsvormen als pesten, geweld en intimidatie gerekend worden.

## 1.2. Aanleiding en de probleemstelling

Wanneer het vermeende slachtoffer van een vorm van ongewenste omgangsvormen naar een vertrouwenspersoon stapt, ontstaan er een aantal moeilijkheden. Het is namelijk lastig om aan te geven wanneer iets onder seksuele intimidatie of pesten valt. Wat een vertrouwenspersoon mag doen om te onderzoeken wat er gaande is binnen een bedrijf, is ook lang niet altijd duidelijk. En als de vertrouwenspersoon achter een probleem is gekomen in het bedrijf, kunnen er werknemers belang bij hebben dat dit in de doofpot wordt gestopt of daarin blijft. De vertrouwenspersoon kan dan de dupe worden van zijn verantwoordelijkheden en zij zou hiertegen beschermd moeten worden. Deze masterscriptie onderzoekt daarom de mogelijkheid om de vertrouwenspersoon seksuele intimidatie een wettelijke basis te verschaffen ter versterking van zijn/haar positie en rechtsbescherming. Om dit onderwerp af te bakenen zijn er twee hoofdvragen gesteld die beantwoord moeten worden. De eerste hoofdvraag luidt als volgt: *Wat is seksuele intimidatie en welke beschermingsmogelijkheden bestaan er ter voorkoming en bestrijding?* Dit onderdeel van ongewenste omgangsvormen wordt uitgelicht omdat er op seksuele intimidatie ook Europees- en internationaalrechtelijke regels van toepassing zijn. De tweede hoofdvraag luidt: *Welke beschermingsmogelijkheden voor werknemers bestaan er al en kunnen deze van toepassing zijn op de vertrouwenspersoon?*

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, valt deze scriptie uiteen in twee delen. Het eerste deel betreft de seksuele intimidatie en geeft antwoord de volgende deelvragen:

- Wanneer is er sprake van seksuele intimidatie?
- Welke internationale en nationale beschermingsmogelijkheden bestaan er op het gebied van seksuele intimidatie?

Het tweede deel betreft de vertrouwenspersoon en geeft antwoord op de volgende deelvragen:

- Wat is een vertrouwenspersoon en wat zijn haar taken en bevoegdheden?
- Welke wettelijke rechtsbeschermingsconstructies bestaan er en kunnen deze van toepassing zijn op de vertrouwenspersoon?
- Welke beschermingsregelingen bestaan er al in de publieke en de private sector?
- Zijn er andere landen met (wettelijke) beschermingsregelingen voor vertrouwenspersonen?

De masterscriptie vervolgt met de conclusie van Onderdeel B en eindigt met mijn aanbevelingen.

### **1.3. Opzet van dit onderzoek**

Zoals al uit de vorige paragraaf blijkt, bestaat dit onderzoek uit twee delen. Onderdeel A bestaat uit twee gedeeltes: Hoofdstuk 2 vormt hier het eerste gedeelte van en gaat in op wat seksuele intimidatie inhoudt. Het tweede gedeelte wordt gevormd door Hoofdstuk 3, 4 en 5 en bevat de internationale verplichtingen op het gebied van seksuele intimidatie die zijn opgelegd door de VN, de ILO en de EU. Dit onderdeel vervolgt met de implementatie van deze regels in de gelijkebehandelings- en arbeidsomstandighedenwetgeving. Het laatste gedeelte van Onderdeel A bevat een algemene conclusie waarin een antwoord wordt gegeven op de eerste hoofdvraag.

Onderdeel B bestaat uit drie gedeeltes. Het eerste gedeelte is Hoofdstuk 6, waarin behandeld wordt wat een vertrouwenspersoon is en wat haar taken en bevoegdheden zijn. Hoofdstuk 7 vormt het tweede gedeelte en behandelt de huidige wettelijke beschermingsconstructies voor bepaalde groepen werknemers. Het derde gedeelte betreft Hoofdstuk 8 en 9 waarin de specifieke beschermingsregelingen van de Ministeries, de Provincies, de evaluatie van de Arbeidsomstandighedenwet en de beschermingsregelingen van een aantal beursgenoteerde bedrijven behandeld worden. Ten slotte vormt Hoofdstuk 10 het laatste gedeelte van Onderdeel B en gaat in op de vraag of er in vergelijkbare landen al een wettelijke basis is voor de bescherming van vertrouwenspersonen. Dit onderdeel wordt afgesloten met een algemene conclusie waarin een antwoord wordt gegeven op de tweede hoofdvraag. De gehele masterscriptie wordt afgerond met mijn gemotiveerde aanbevelingen.

**Onderdeel A.**

## 2. Ongewenst gedrag op de werkplek

Omdat je een groot deel van je leven op je werkplek doorbrengt, is het maar te hopen dat je een leuke werkplek hebt met aardige collega's. Helaas kan de praktijk vaak anders zijn: pesten, geweld en (seksuele) intimidatie zijn aan de orde van de dag. Sinds 2003 wordt jaarlijks de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (hierna: NEA) gehouden, waarbij al deze soorten van ongewenst gedrag worden onderzocht. De meest recente versie is die uit 2012 en uit deze NEA vallen een aantal conclusies te trekken. In totaal heeft 15,4% van de ondervraagden wel eens te maken met intern ongewenst gedrag en 23,9% met extern ongewenst gedrag. De percentages per vorm van ongewenst gedrag zijn opgenomen in tabel 2.1.<sup>1</sup> De percentages betreffen zowel mannen als vrouwen, in alle beroepsgroepen.

Tabel 2.1.

Soort ongewenst gedrag	Door klanten	Door leidinggevenden of collega's
Seksuele intimidatie	5,4%	1,8%
Intimidatie	19,1%	11,0%
Lichamelijk geweld	6,4%	1,7%
Pesten	6,0%	7,5%

Het bespreken van al deze soorten van ongewenst gedrag en de bijbehorende preventiemogelijkheden is zeer interessant, maar voert te ver voor deze scriptie. Daarom is er voor gekozen om alleen in te gaan op de seksuele intimidatie, aangezien er voor deze vorm van ongewenst gedrag internationale en nationale (wettelijke) beschermingsmaatregelen zijn getroffen. Voordat deze maatregelen worden besproken, moet er eerst bepaald worden wanneer iets nu seksuele intimidatie is en hoe vaak het voorkomt in Nederland en Europa. Daarom is de centrale vraag in dit hoofdstuk: *wat is seksuele intimidatie en waar komt het voor?*

Omdat dit een duidelijke vraag is, zijn er geen subvragen bij geformuleerd. In paragraaf 2.1. wordt aangegeven waar de term *seksuele intimidatie* vandaan komt en welke vormen er zijn. In paragraaf 2.2. tot en met 2.4. worden verschillende onderzoeken op het gebied van seksuele intimidatie besproken en paragraaf 2.5. vervolgt met de gevolgen van seksuele intimidatie. Paragraaf 2.6. sluit het hoofdstuk met een conclusie af.

### 2.1. Sexual harassment

De term *seksuele intimidatie* is een vertaling van de Engelse term *sexual harassment*, welke voor het eerst werd gebruikt in de Verenigde Staten in 1979. Er werd door verschillende auteurs betoogd dat *sexual harassment* als een vorm van discriminatie op grond van geslacht moet worden gezien, wat terug te voeren is op de Civil Rights Act uit 1964. In 1986 erkent ook het Amerikaanse Supreme Court dit.<sup>2</sup> In deze zaak werd aangenomen dat seksueel getint gedrag onder intimidatie kan vallen en er werd aangegeven dat de werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor de slechte werksfeer. Naar aanleiding van deze rechtszaak zijn door The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (hierna: EEOC) in 1980 de eerste *Guidelines on sexual harassment*<sup>3</sup> (hierna: Guidelines) opgesteld.

<sup>1</sup> NEA 2012, p. 68.

<sup>2</sup> Meritor Savings Bank v. Vinson, 106 S. Ct. 2399, 40 EPD 36,159 (1986). In deze zaak wordt sexual harassment voor het eerst door rechters als een vorm van discriminatie gezien.

<sup>3</sup> EEOC 1980.

Deze regels omschrijven de criteria waardoor seksueel getint gedrag onder seksuele intimidatie valt en geven stappen aan die de werkgever kan nemen om dit te voorkomen en te bestrijden. In deze *Guidelines* wordt een verschil gemaakt tussen *quid pro quo harassment* en *condition of work harassment* (ook *hostile environment* genoemd).

*Quid pro quo harassment* houdt letterlijk in 'voor wat hoort wat'.<sup>4</sup> Dit betekent de onderwerping aan eisen van seksuele aard in ruil voor bijvoorbeeld een voordeel in de arbeidsvoorwaarden. Hierbij kan gedacht worden aan salarisverhoging, promotie of betere arbeidscondities. Wanneer men deze handelingen afwijst, resulteert dit veelal in een financieel nadeel of zelfs in een ontslag. Deze vorm van seksuele intimidatie wordt ook wel seksuele chantage genoemd. De dader is dan meestal ook iemand die een hogere positie heeft in de arbeidsorganisatie dan het slachtoffer.<sup>5</sup> De *quid pro quo* seksuele intimidatie is voor een buitenstaander het makkelijkste te herkennen en komt voor in verschillende vormen:

- *Verbaal*: dubbelzinnige opmerkingen, grappen, seksueel getinte complimenten;
- *Non-verbaal*: afbeeldingen, smsjes, gluren, suggestieve handelingen;
- *Fysiek*: aanrakingen, zoenen, zelfs (poging tot) verkrachting.<sup>6</sup>

De tweede vorm, *condition of work / hostile environment harassment*, houdt in dat de werknemer wordt gedwongen te werken in een vijandige of beledigende werkomgeving. Hierbij wordt de werknemer belemmerd in zijn werkprestaties of lijdt (psychische) schade, onafhankelijk of dit leidt tot verlies van een arbeidsrechtelijk voordeel. Opvallend is dat de werknemer die het slachtoffer is van deze vorm van intimidatie niet het directe doelwit hoeft te zijn van het gedrag.<sup>7</sup>

De twee genoemde hoofdvormen hebben gemeen dat de handeling op zich niet seksueel intimiderend bedoeld hoeft te zijn, maar als de geïntimideerde zich er niet prettig onder voelt, valt het toch onder de noemer seksuele intimidatie.<sup>8</sup> De *Guidelines* geven aan dat het gedrag moet betreffen wat 'unwelcome' is voor het slachtoffer. In hoeverre hij of zij het toeliet, is hierbij niet relevant.<sup>9</sup>

Sinds deze ontwikkelingen in het Amerikaanse recht hebben steeds meer (inter)nationale organen beleid opgesteld om seksuele intimidatie te verbieden of te bestrijden. Dit zal behandeld worden in hoofdstuk 3. Vanwege de toenemende interesse in het probleem van seksuele intimidatie, ontstond er ook in Nederland meer draagvlak om de problematiek rond *ongewenste intimiteiten*<sup>10</sup> te onderzoeken, wat tot de jaren tachtig nog werd gezien als 'iets wat nu eenmaal voorkomt op de werkplek'.<sup>11</sup> Vanaf de jaren tachtig zijn er dan ook verschillende onderzoeken naar seksuele intimidatie op de werkvloer uitgevoerd. Hieronder zullen de belangrijkste onderzoeken worden behandeld voor het bedrijfsleven, het onderwijs en de gezondheidszorg. Deze twee laatste categorieën worden apart besproken vanwege de bijzondere relatie tussen een docent en een leerling respectievelijk een arts en een patiënt.

---

<sup>4</sup> EEOC 1980.

<sup>5</sup> De Graaf-Tolkamp 2008, p. 19.

<sup>6</sup> De Graaf-Tolkamp 2008, p. 19-20.

<sup>7</sup> EEOC 1980.

<sup>8</sup> Van Drongelen & Fase 2011, p. 201.

<sup>9</sup> EEOC 1980.

<sup>10</sup> NB: deze term is in 1990 veranderd in *seksuele intimidatie*, omdat de tweede term objectief bepaalbaar is en in lijn is met de Europese wetgeving (zie Bezemer en Kuijper 1996, p. 10). In de rest van deze scriptie zal dan ook alleen de term *seksuele intimidatie* worden gehanteerd.

<sup>11</sup> Schouten e.a. 1981, p. 12.

## 2.2. Het bedrijfsleven

In 1981 werd er door het damesblad *Viva* het eerste Nederlandse onderzoek gedaan naar de positie van vrouwen op de werkplek. Dit onderzoek toonde aan dat 86% van de werkende vrouwen wel eens last had van ongewenste intimiteiten.<sup>12</sup> In 1993 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: Ministerie van SZW) onderzoek gedaan naar seksuele intimidatie op de werkplek. Ook nu werden alleen vrouwen ondervraagd en kwam er een resultaat uit van 32%.<sup>13</sup>

Dit verschil is zo groot omdat bij het onderzoek van damesblad *Viva* werd gevraagd of vrouwen ooit eens last had gehad van seksuele intimidatie en bij het onderzoek van het Ministerie van SZW alleen werd gekeken naar het afgelopen jaar. Er zijn alleen vrouwen ondervraagd omdat men toen nog de algemene mening was toegedaan dat seksuele intimidatie bij mannen niet voorkwam.<sup>14</sup>

Ook meer recent zijn er onderzoeken gehouden naar seksuele intimidatie in het bedrijfsleven. Zoals hiervoor beschreven, wordt er ieder jaar een NEA gehouden. Uit de meest recente versie zijn verschillende punten te concluderen. Ongewenste seksuele aandacht door klanten kwam in 2012 bij mannen in 2,1% van de gevallen voor. Bij vrouwen was dit percentage 9%. Ongewenste seksuele aandacht door collega's of leidinggevendenden komt bij mannen in 1,1% van de gevallen voor en bij vrouwen in 2,6%.<sup>15</sup>

Dat het percentage vrouwen wat ongewenste seksuele aandacht ondervindt zoveel hoger is dan dat van mannen, kan de volgende oorzaken hebben. Over het algemeen zijn vrouwen nog steeds in de minderheid in leidinggevende posities. Dit houdt in dat vrouwen vaker ondergeschikt zijn aan mannen dan andersom. Nederland kent namelijk een zogenaamd vrouwenquotum van 30%. Dit houdt in dat 30% van de topfuncties moeten worden ingevuld door een vrouw.<sup>16</sup> Dit is dus al een stap in de goede richting, maar vrouwen zijn dus nog steeds veruit in de minderheid. Als vrouwen daarnaast ook nog qua aantal in de minderheid zijn in de arbeidsorganisatie, is de kans voor vrouwen om seksueel geïntimideerd te worden groter.<sup>17</sup> Ook een losse omgangcultuur of een grotere organisatie kunnen zorgen voor een grotere kans op seksuele intimidatie.<sup>18</sup> Daarnaast werken vrouwen vaker parttime of als herintreder; hierdoor zijn zij meer vatbaar voor voor-wat-hoort-wat praktijken.<sup>19</sup>

Om deze reden zou het ook kunnen dat homo's en lesbiennes meer vatbaar zijn voor seksuele intimidatie, omdat zij niet in het normale plaatje passen binnen het bedrijf. De ILO bevestigt dit: mannen die last hebben van seksuele intimidatie zijn vaak jong, homoseksueel of van een etnische minderheid.<sup>20</sup> Hier is echter tot op heden in Nederland nog geen onderzoek naar gedaan.

---

<sup>12</sup> Schouten e.a. 1981, p. 12-15

<sup>13</sup> Ministerie van SZW 1993.

<sup>14</sup> Holtmaat 2009.

<sup>15</sup> NEA 2012, p. 68.

<sup>16</sup> Deira 2013.

<sup>17</sup> Projectgroep Vrouwenarbeid 1986.

<sup>18</sup> Van Dam & Engelen 2004, p. 25.

<sup>19</sup> Emancipatieraad 1991 ; Van Dam & Engelen 2004, p. 26.

<sup>20</sup> ILO 2011, p. xi.

### 2.3. Het onderwijs

Naast seksuele intimidatie tussen collega's, kent het onderwijs bijzondere vormen van seksuele intimidatie: namelijk de intimidatie in de relatie tussen de docent en het kind of tussen kinderen onderling.

De seksuele intimidatie tussen collega's in het onderwijs is niet apart onderzocht: deze cijfers zijn in de resultaten uit het bedrijfsleven meegenomen. De relatie tussen de docent en het kind is echter een bijzondere. Het gaat hier namelijk om de gezagsverhouding tussen een volwassene en een, meestal minderjarig, kind. Deze vorm van seksuele intimidatie komt juist veel voor door de gezagsrelatie tussen de leerkracht en de leerlingen en het feit dat een school een besloten gemeenschap is, waarin het relatief gemakkelijk is om dingen in de doofpot te stoppen, zo stelt Holtmaat.<sup>21</sup> Uit het meest recente Onderwijsverslag volgt dat seksuele intimidatie in de voornoemde relatie tussen docenten en leerlingen in 1 tot 7% van de scholen voorkomt. Het Onderwijsverslag concludeert verder dat tussen de 6 en de 51% van de scholen enkele keren per jaar te maken heeft met incidenten tussen leerlingen onderling. De percentages zijn niet preciezer aan te geven omdat niet alle scholen gedetailleerde gegevens wilden verstrekken.<sup>22</sup>

### 2.4. De gezondheidszorg

Ook in de gezondheidszorg is de relatie tussen collega's onderling vergelijkbaar met andere bedrijven en zijn de gegevens meegenomen in de conclusies van het bedrijfsleven. Wat de gezondheidszorg bijzonder maakt, is de relatie tussen de arts en de patiënt: hierbij is vaak fysiek contact vereist en dat kan al snel tot 'verdachte' situaties leiden.

Zoals hierboven beschreven, volgt uit de NEA dat seksuele intimidatie met klanten/patiënten in het algemeen bij mannen in 2,1% en bij vrouwen in 9% van de gevallen voorkomt. Deze percentages bestrijken alle klanten en patiënten van de personen die mee hebben gedaan aan het onderzoek, dus niet alleen de patiënten in de gezondheidszorg. Hoewel de gezondheidszorg een belangrijke beroepsgroep is, is er nog nooit een volledig onderzoek gedaan naar seksuele intimidatie. Er zijn wel onderzoeken gedaan voor een bepaalde instelling of een beroep, maar nooit voor de volledige sector. Uit alle verschillende onderzoeken blijkt wel dat vrouwen meestal worden geïntimideerd door een man en dat de problematiek ook in deze sector sinds de jaren tachtig meer onder de aandacht is gekomen.<sup>23</sup>

### 2.5. Gevolgen van seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie kan vele gevolgen hebben, die voor iedere werknemer verschillen. Deze zijn te verdelen in gevolgen voor het privéleven, de arbeidspositie en het bedrijfsleven.

De gevolgen voor het privéleven van de werknemer kunnen van fysieke en psychologische aard zijn. Fysieke gevolgen zijn bijvoorbeeld posttraumatische stresssymptomen, uitputting, slaapstoornissen en hart- en vaataandoeningen. Psychologisch gezien kan het gaan om stress, burn-out, verlies van zelfvertrouwen en zelfs om depressie. Ook schaamte kan een grote rol spelen: veel slachtoffers

---

<sup>21</sup> Holtmaat 2009, p. 43.

<sup>22</sup> Inspectie van het Onderwijs 2009, p. 292.

<sup>23</sup> Holtmaat 2009, p. 47-48.

durven er met niemand over te praten, zelfs niet met vrienden of familie.<sup>24</sup> Hierdoor kunnen relaties verslechteren, omdat de slachtoffers zich afzonderen en minder goed in hun vel zitten.

De seksuele intimidatie kan voor het slachtoffer ook gevolgen hebben voor zijn positie binnen het bedrijf, zoals al is uiteengezet bij de verschillende uitingen van seksuele intimidatie. Werkgevers ondervinden hinder aan seksuele intimidatie omdat de slachtoffers minder gemotiveerd zijn. Dit leidt tot economische inefficiëntie en een grotere kans op het maken van fouten. Ook de sfeer in het bedrijf kan door seksuele intimidatie flink verslechteren, de arbeidsproductiviteit daalt en in het algemeen melden werknemers zich sneller ziek.<sup>25</sup>

## 2.6. Conclusie

In dit hoofdstuk is één deelvraag behandeld, die in deze paragraaf beantwoord dient te worden. Deze vraag had ten eerste betrekking op wat seksuele intimidatie inhoudt. Seksuele intimidatie bestaat niet op een manier, maar kan vele verschillende vormen aannemen. Een vuistregel is dat wanneer het slachtoffer het gebeuren ziet als seksuele intimidatie, het zo ook moet worden opgevat en ernaar gehandeld moet worden.

Het tweede onderdeel van deze deelvraag betrof de vraag waar seksuele intimidatie voorkomt. Seksuele intimidatie komt in alle beroepsgroepen en gezagsverhoudingen voor: zowel in het bedrijfsleven, het onderwijs als de zorg is er uit onderzoek gebleken dat werknemers seksuele intimidatie ondervinden. Dat er opgetreden moet worden tegen seksuele intimidatie is wel nog betrekkelijk nieuw, vroeger werd het gezien als 'iets wat nu eenmaal gebeurde' en het zou bovendien alleen vrouwen overkomen. Pas sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw zijn ook de belangen van de man meegenomen. De gevolgen van seksuele intimidatie zijn groot, voor zowel het slachtoffer zelf als het bedrijf of de organisatie waar hij of zij voor werkt.

---

<sup>24</sup> Bajema 2001, p. 24.

<sup>25</sup> De Graaf-Tolkamp 2008, p. 25-26.



### 3. Het internationale en Europese recht

In dit hoofdstuk staan de internationale beschermingsmogelijkheden op het gebied van seksuele intimidatie centraal. Dit hoofdstuk valt daarmee onder de deelvraag: *Welke internationale, Europese en nationale beschermingsmogelijkheden bestaan er op het gebied van seksuele intimidatie?*

Dit hoofdstuk begint in paragraaf 3.1. met de beschrijving van de beschermingsmogelijkheden die zijn opgelegd door de Verenigde Naties (hierna: VN) en de International Labour Organisation (hierna: ILO) en vervolgt in paragraaf 3.2. met de mogelijkheden die zijn opgelegd door de Europese Unie. Paragraaf 3.3 bevat de implementatie van alle internationale beschermingsmogelijkheden in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving en de verdeling van de bewijslast. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de conclusie in paragraaf 3.4.

#### 3.1. Het internationale recht

De rechten van mensen stoppen niet bij de landsgrenzen. Ook buiten het grondgebied van een bepaald land moeten mensen rechten kunnen hebben en daarom zijn er internationale organisaties opgericht. Een internationale organisatie is een bij verdrag opgericht samenwerkingsverband van staten en de belangrijkste internationale organisatie is de Verenigde Naties, die is opgericht op 26 juni 1945 in San Francisco. De VN is primair belast met de handhaving van de vrede en de veiligheid door naleving van de internationale verplichtingen te bevorderen.<sup>26</sup> De belangrijkste rechtsbron waar zij voor hebben gezorgd, is de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens<sup>27</sup> (hierna: UVRM). In deze Verklaring zijn voor het eerst de fundamentele grondrechten van alle mensen vastgelegd. Met deze verklaring is beoogd om de lidstaten de in de verklaring opgenomen rechten na te laten komen en over te laten nemen in nationale wetten en aanverwante regelingen.<sup>28</sup> Dit maakt de Verklaring een standaard op het terrein van de mensenrechten. Omdat het UVRM dus geen bindende werking heeft, zijn er in 1966 twee verdragen opgesteld die dit wel hebben: het Internationale Verdrag inzake Burgerlijke – en Politieke Rechten (hierna: IVBPR), hierin zijn de klassieke grondrechten en vrijheden opgenomen, waarvan de overheid zicht dient te onthouden. Voorbeelden van deze klassieke rechten zijn het verbod op slavernij en de vrijheid van godsdienst. Daarnaast is het Internationale Verdrag inzake de Economische, Sociale en Culturele Rechten (hierna: IVESCR). In dit verdrag is onder andere het recht op onderwijs geregeld. Het IVESCR bevat rechten waarvoor de overheid een inspanningsverplichting heeft. Deze rechten zijn meestal niet rechtstreeks bindend.<sup>29</sup> In het IVBPR is niets opgenomen inzake ongewenste vormen van gedrag op het werk; in het IVESCR wordt er alleen aan lidstaten opgelegd dat zij moeten zorgen voor een beleid gericht op het creëren van de volledige gelegenheid tot het verrichten van productieve arbeid onder omstandigheden die de fundamentele rechten en vrijheden waarborgen.<sup>30</sup> Ten tweede kent het IVESCR een bepaling waarin staat dat lidstaten veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden moeten waarborgen.<sup>31</sup> Beide artikelen kunnen zien op seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag, maar deze worden niet bij naam genoemd.

Nederland kent een gematigd monistisch systeem, ook wel *incorporatiestelsel* genoemd, wat inhoudt dat de geratificeerde verdragen deel uitmaken van de nationale rechtsorde en niet

---

<sup>26</sup> Boon e.a. 2003, p. 399.

<sup>27</sup> A/RES/217, 10 december 1948. Zie ook Trb. 1969, 99.

<sup>28</sup> Cloet 2007, p. 19.

<sup>29</sup> Boon e.a. 2003, p. 407.

<sup>30</sup> Artikel 6 lid 2 IVESCR.

<sup>31</sup> Artikel 7 onder b IVESCR.

getransformeerd hoeven te worden in nationale wetgeving.<sup>32</sup> Uit artikel 93 Gw volgt wel dat verdragsbepalingen die een ieder verbindend zijn eerst bekendgemaakt moeten worden voor ze interne werking hebben binnen de Nederlandse rechtsorde. Deze bekendmaking moet plaatsvinden via het Tractatenblad.<sup>33</sup> Vaak is uitvoeringswetgeving bij het verdrag wel noodzakelijk. Artikel 93 Gw bepaald daarnaast dat verdragsbepalingen naar hun inhoud een ieder kunnen verbinden waar ze bekend gemaakt zijn. Wanneer er strijd is tussen deze verdragsbepalingen en de nationale wetten kan de rechter bepalen dat de wet buiten toepassing gelaten mag worden ex artikel 94 Gw. Een verdragsbepaling is een ieder verbindend als de rechter deze kan toepassen zonder de grenzen van zijn taakomschrijving kan te overschrijden. Dit is bijvoorbeeld zo als de bepaling een duidelijke regel bevat waarbij de rechter geen keuze hoeft te maken.<sup>34</sup>

### 3.1.1. Het VN-vrouwenverdrag

De VN heeft ter uitwerking van een aantal specifieke in de algemene verdragen erkende rechten uit te werken in een apart verdrag. Een voorbeeld hiervan is het *VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen* (hierna: het VN-vrouwenverdrag) uit 1979, wat een uitwerking is van het verbod op discriminatie ex artikel 26 IVBPR. Het VN-vrouwenverdrag legt aan de lidstaten de verplichting op om juist dit recht te garanderen en schendingen niet toe te laten.<sup>35</sup> Het VN-vrouwenverdrag is bij opstelling niet bedoeld om rechtstreeks afdwingbare rechten op te stellen, maar het is beschreven als een inspanningsverplichting voor de verdragspartij. In 1979 was het blijkbaar nog niet mogelijk om gelijkheid tussen de man en de vrouw te creëren.<sup>36</sup> Nederland heeft het VN-vrouwenverdrag getekend op 17 juli 1980 en geratificeerd op 23 juli 1991.<sup>37</sup> Op basis van dit VN-vrouwenverdrag worden verplichtingen opgelegd aan staten die zijn aangesloten bij het VN-vrouwenverdrag: het is voor Nederland een bindend juridisch instrument zoals besproken in paragraaf 3.1., dit betekent dat Nederland zich juridisch verplicht heeft de inhoud van het VN-vrouwenverdrag in praktijk te brengen. Maar, aan seksuele intimidatie of andere vormen van ongewenst gedrag is in het VN-vrouwenverdrag geen speciaal artikel gewijd. Wel wordt het beschreven in *Algemene Aanbeveling 19*,<sup>38</sup> welke een aanbeveling betreft op het gebied van geweld tegen vrouwen. In deze Aanbeveling is opgenomen dat seksuele intimidatie, samen met geweld en andere vormen van ongewenste omgangsvormen zoals pesten, onder de term *geweld gebaseerd op geslacht* valt. Alle handelingen die onder deze term vallen, maken onderdeel uit van de term discriminatie in artikel 1 VN-vrouwenverdrag. Hiermee zijn alle artikelen uit het VN-vrouwenverdrag ook van toepassing als er sprake is van seksuele intimidatie, pesten of geweld. Ook moet artikel 11 VN-vrouwenverdrag zo worden uitgelegd dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op de werkvloer sterk wordt verzwakt als er seksuele intimidatie plaatsvindt. Ook op grond van dit artikel moeten Staten dus ook actie ondernemen tegen seksuele intimidatie.

Ook bij het VN-vrouwenverdrag verschilt het per verdragsbepaling of een burger er een beroep op kan doen bij de rechter,<sup>39</sup> dus om ervoor te zorgen dat de lidstaten het VN-vrouwenverdrag ook

<sup>32</sup> Kooijmans 2008, p. 84-87.

<sup>33</sup> De datum van bekendmaking in het Tractatenblad staat overigens los van de datum van inwerkingtreding van het gehele verdrag.

<sup>34</sup> Boon e.a. 2003, p. 397 – 399.

<sup>35</sup> Kooijmans 2008, p. 362.

<sup>36</sup> Kooijmans 2008, p. 364.

<sup>37</sup> [www.vn.org](http://www.vn.org).

<sup>38</sup> General Recommendation no. 19, 11<sup>th</sup> session 1992.

<sup>39</sup> Kooijmans 2008, p. 362 – 363.

daadwerkelijk nakomen is er een Commissie ingesteld die toezicht houdt op de voortgang die de landen maken in de uitvoering: *the Committee on the Elimination of the Discrimination against Women* (hierna: CEDAW of Commissie). De CEDAW bestaat uit 23 deskundigen die zijn voorgedragen door hun land en houdt op twee manieren toezicht op de lidstaten. De Commissie bespreekt twee keer per jaar de landenrapporten die iedere lidstaat elke vier jaar moet opstellen. Ieder jaar brengt de Commissie daarover verslag uit aan de Algemene Vergadering van de VN en aan de VN-Commissie inzake de positie van vrouwen. De CEDAW discussieert met de landen na bestudering van hun rapporten, geeft kritiek en doet aanbevelingen voor nieuw beleid, zoals vermeld in artikel 21 VN-vrouwenverdrag. Deze *General Recommendations* of Algemene Aanbevelingen zijn gericht aan de lidstaten en er zijn er tot op heden in totaal 25 uitgevaardigd. Voor er een Algemene Aanbeveling wordt opgenomen, vindt er eerst een open gesprek tussen de Commissie, non-gouvernementele organisaties en andere belanghebbenden plaats over het onderwerp van de aanbeveling. Daarna schrijft een lid van de Commissie de Algemene Aanbeveling en deze wordt van kracht vanaf de volgende vergadering van de Commissie.<sup>40</sup> Zoals gezegd, gaat het om een aanbeveling: de Commissie kan dus alleen advies geven aan de lidstaat, wat geweigerd kan worden zonder verdere consequenties. Als de lidstaat het advies echter naast zich neerlegt, kan de Commissie een samenvatting hiervan openbaar maken: het zogenaamde *naming and shaming*.<sup>41</sup>

In 2008 heeft Nederland *The Fifth Report from the Netherlands about the implementation of the UN Women's Convention*<sup>42</sup> (hierna: de Rapportage) opgesteld, waarin beschreven staat in hoeverre Nederland heeft voldaan aan de regels uit het VN-vrouwenverdrag. Aangezien seksuele intimidatie niet letterlijk in een artikel staat, wordt het helaas niet uitputtend besproken, maar artikel 1 en artikel 11 VN-vrouwenverdrag worden wel uitgelicht bij de bespreking van de Rapportage. Over artikel 1 VN-vrouwenverdrag geeft de Rapportage het volgende aan: het verbod op discriminatie is opgenomen in artikel 1 Gw en in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (hierna: AWGB). Deze laatste wet is aangepast in 2007 om aan de Europese Richtlijnen te voldoen. Wat deze richtlijnen inhouden zal in paragraaf 3.2. besproken worden, wat er inhoudelijk in deze wet staat over seksuele intimidatie volgt in paragraaf 3.3.. Verder wordt in de Rapportage beschreven dat het Ministerie van Defensie veel last heeft gehad van ongewenste omgangsvormen en daarom een centraal punt voor klachten heeft ingesteld en de positie van de vertrouwenspersoon verder heeft ontwikkeld en geprofessionaliseerd.<sup>43</sup> Hiermee voldoet Nederland dus aan de implementatie van artikel 1 VN-vrouwenverdrag. Over artikel 11 meldt de Rapportage alleen dat de Recast-Richtlijn is geïmplementeerd in de regels over discriminatie. Wat deze Richtlijn inhoudt, komt ook in paragraaf 3.3. aan de orde.

Voor een slachtoffer is het sinds 22 december 2000 praktischer geworden om een beroep te doen op de bepalingen uit het VN-vrouwenverdrag. Op die datum is namelijk het Facultatief Protocol in werking getreden, wat een individueel klachtrecht inhoudt. Nederland heeft dit Protocol op 22 mei 2002 geratificeerd. Alle vrouwen die zich op Nederlands grondgebied bevinden, ongeacht of ze de Nederlandse nationaliteit bezitten of niet, kunnen op basis van dit Protocol klachten bij de CEDAW neerleggen en in behandeling laten nemen, mits zij eerst alle nationale rechtsmiddelen hebben uitgeput.<sup>44</sup> Alleen een slachtoffer van de schending kan het individueel klachtrecht inroepen, een

---

<sup>40</sup> [www.vn.org](http://www.vn.org).

<sup>41</sup> Kooijmans 2008, p. 366.

<sup>42</sup> *The Fifth Report from the Netherlands about the implementation of the UN Women's Convention*, 2008.

<sup>43</sup> *The Fifth Report* 2008, p. 13-14.

<sup>44</sup> [www.amnestyinternational.nl/vn-vrouwenverdrag](http://www.amnestyinternational.nl/vn-vrouwenverdrag). Tot nu toe hebben 78 staten het Facultatief Protocol geratificeerd.

actio popularis is niet mogelijk. Er bestaat geen termijn voor het instellen van de klacht. Wanneer de Commissie de klacht ontvankelijk heeft verklaard, wordt er eerst geprobeerd in overleg te treden met de regering van de verdragspartij tegen wie de klacht is ingediend. Dit overleg leidt overigens niet tot bindende consequenties, maar het is wel quasi-bindend omdat het een speciaal orgaan betreft toeziet op die de naleving van verdragsbepalingen. Dat er geen directe consequenties aan zitten, wil niet zeggen dat de procedure geen zin heeft: een verdragspartij wil namelijk over het algemeen *naming and shaming* voorkomen. Een tweede bijkomstigheid is dat nationale rechters bij toekomstige uitspraken rekening kunnen houden met de uitspraak van de Commissie. Daardoor wordt het oordeel van de Commissie wel juridisch bindend voor Nederland.<sup>45</sup>

### 3.1.2. De International Labour Organisation

De International Labour Organisation is opgericht in 1919 als onderdeel van het Verdrag van Versailles, waarmee De Eerste Wereldoorlog werd beëindigd. De ILO werd opgericht met de gedachte dat vrede alleen mogelijk was wanneer er sociale rechtvaardigheid was en bestaat uit een samenwerking van regeringen, werkgevers – en werknemersorganisaties. In 1946 werd de ILO een gespecialiseerd onderdeel van de VN. Rond die tijd werd ook de belangrijkste *Declaration* uitgegeven, namelijk *Declaration no. 87 on freedom of association and the right to organize*. Op dit moment bestaat de ILO uit 185 lidstaten en Nederland is er hier een van.<sup>46</sup>

Op het gebied van seksuele intimidatie was de ILO in 1967 de eerste internationale organisatie die hier aandacht aan besteedde, namelijk met de *Aanbeveling betreffende het onderzoek van klachten in de onderneming en de bedoeling daarvoor een oplossing te vinden*.<sup>47</sup> Dit betrof slechts een aanbeveling, die in 1998 opgevolgd werd door de *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Deze Declaration moet door de Lidstaten van ILO worden opgevolgd, ook als de Declaration zelf niet is geratificeerd: dit staat in artikel 2 van deze Declaration. In ditzelfde artikel staat dat lidstaten discriminatie op de werkvloer uit moeten bannen. Seksuele intimidatie wordt hier onder gerekend.

Ieder jaar brengt het ILO een Global Report uit, waarin wordt beschreven in hoeverre de lidstaten zich houden aan de Declarations en de andere aanbevelingen die de ILO heeft gedaan. Seksuele intimidatie is een belangrijk onderdeel hiervan wat ieder jaar terugkomt. In 2011 is de meest recente editie verschenen: hierin is geconcludeerd dat seksuele intimidatie in Europa bij veertig tot vijftig procent van de vrouwen voorkomt. Er zijn geen cijfers over de mannen in Europa bekend. Er is wel een onderzoek uit de Verenigde Staten van 2009 opgenomen in het Global Report. Dit onderzoek heeft uitgewezen dat daar de seksuele intimidatie bij mannen is toegenomen: 16% van de mannen voelde zich seksueel geïntimideerd in 2009 tegenover 12,1% in 1999.<sup>48</sup>

#### *Rechtstreekse werking en derdenwerking*

De vraag is echter, of een burger zich tegenover de lidstaat kan beroepen op de bepalingen uit de verschillende internationale verdragen. Dit wordt de rechtstreekse (verticale) werking van het verdrag genoemd. Lange tijd is voor de rechtstreekse werking verschil gemaakt tussen de klassieke rechten uit het IVBPR en de sociale rechten uit het IVESCR. Tegenwoordig wordt dat verschil

---

<sup>45</sup> Kooijmans 2008, p. 367 – 368.

<sup>46</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>47</sup> ILO, Aanbeveling nr. 130; *Trb.* 1969 174.

<sup>48</sup> ILO 2011, p. 27.

gerelativeerd en moet er gelijke aandacht aan het bescherming van de twee categorieën grondrechten worden gegeven. Er kan alleen een verschil gemaakt worden tussen bepalingen met een resultaatsverplichting en bepalingen met een inspanningsverplichting. Een bepaling die een inspanningsverplichting bevat zijn meestal sociale rechten; er is hierbij geen rechtstreeks beroep bij de rechter mogelijk. De bepalingen met een resultaatsverplichting zijn meestal de klassieke grondrechten. Hierbij kan wel directe werking mogelijk zijn. Of dit ook zo is, verschilt van grondrecht tot grondrecht. Dit onderscheid is echter niet zo zwart-wit als het hier geschetst wordt: het hangt af van de aard van de rechtsregel, vooral of deze zo opgesteld is dat het de bedoeling was om rechten voor burgers op te stellen.

Een burger kan zich in sommige gevallen ook tegenover medeburgers beroepen op een internationaalrechtelijke bepaling die in eerste instantie de relatie overheid – burger betreft. Dit wordt de horizontale werking of derdenwerking van de regel genoemd.

## 3.2. Het Europees recht

Naast het internationale recht heeft ook het Europese recht invloed op de wetgeving in Nederland. Belangrijke organen hierbij zijn de Europese Unie en de Raad van Europa. Hierna zullen de verschillende rechtsmiddelen worden besproken die deze twee organen hebben opgesteld ter voorkoming en bestrijding van seksuele intimidatie.

### 3.2.1. De Europese Unie

De Europese Unie (hierna: EU) kent vormen van primair en van secundair recht. Het primaire recht bestaat onder andere uit het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: het Werkingsverdrag), het Verdrag betreffende de Europese Unie (hierna: het EU-verdrag) en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: het Handvest). Het secundaire recht bestaat uit de verordeningen, richtlijnen etc. die zijn opgesteld door de organen van de EU.

Het EU-verdrag bepaalt in artikel 6 dat het Handvest van 7 december 2000, als aangepast op 12 december 2007, dezelfde juridische waarde heeft als het IVBPR en het IVESCR. In dit Handvest wordt gesproken over het recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden en bepaalt het recht op lichamelijke en geestelijke integriteit. Onder beide beschrijvingen zouden seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag onder kunnen vallen, aangezien dit ongewenst gedrag geestelijke en lichamelijke gevolgen kan hebben voor het slachtoffer en betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden. Of seksuele intimidatie hier ook daadwerkelijk bedoeld wordt, gaat te ver om in deze scriptie te onderzoeken.

De Europese Unie heeft vanaf 1990 op verschillende manieren opgetreden tegen seksuele intimidatie op de werkvloer. Dit begon met de *Resolutie betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk*.<sup>49</sup> Een Resolutie geeft het standpunt van het Europees Parlement weer; het heeft een politieke betekenis, maar er wordt niets mee besloten. Het doel van een resolutie is om de Europese Unie ertoe te bewegen over een bepaald onderwerp beleid te ontwikkelen.<sup>50</sup> Naar aanleiding van deze Resolutie moesten werkgevers campagnes opzetten om hun werknemers bewust te maken van seksuele intimidatie en het bestrijden ervan. Dit betrof dus slechts een bewustmakingscampagne; er waren nog geen harde regels of artikelen om aan te toetsen

---

<sup>49</sup> *PbEG* 1990, C157/02.

<sup>50</sup> [www.europa.nu](http://www.europa.nu).

of de werkgevers voldoende hadden gedaan om seksuele intimidatie te bestrijden. Daarom volgde er in 1991 een Aanbeveling met bijbehorende Gedragscode. Hierin stonden praktische adviezen voor werkgevers om seksuele intimidatie te voorkomen en op te lossen.<sup>51</sup> Zowel de hiervoor genoemde Resolutie als de Aanbeveling vallen onder de term *soft law* van de Europese Unie. Deze instrumenten hebben zelf geen directe juridische effecten, maar indirect wel; ze zijn er vaak op gericht op een bepaald resultaat te creëren.<sup>52</sup> Maar er waren dus geen sancties en harde regels mogelijk; dit werd gezien als onwenselijk en heeft geleid tot maatregelen in 2002 met de Richtlijn Gelijke Behandeling op grond van sekse bij de arbeid en beroepsopleidingen.<sup>53</sup> Hierin werd seksuele intimidatie voor het eerst echt verboden. Een Richtlijn is verbindend voor het te bereiken resultaat, maar de lidstaat mag zelf de vorm en de middelen kiezen om tot dit resultaat te komen. Deze middelen moeten wel aan een paar voorwaarden voldoen: de volledige toepassing van een richtlijn moet zijn verzekerd op een duidelijke en precieze wijze.<sup>54</sup> Richtlijnen binden burgers niet rechtstreeks maar lidstaten wel, blijkens artikel 288 Werkingsverdrag. Deze moeten dus omgezet worden in nationale wetgeving om effect te kunnen hebben. Een Richtlijn moet harmonisatie van de wetgeving van lidstaten teweegbrengen.<sup>55</sup> Naast de eerstgenoemde Richtlijn zijn er nog andere Richtlijnen opgesteld over discriminatie op basis van bijvoorbeeld geslacht of leeftijd. Op dat moment waren er veel verschillende Richtlijnen van kracht op het gebied van discriminatie. De Europese Unie besloot daarom om alle verschillende regelgeving samen te voegen, te consolideren en de relevante uitspraken van het Europese Hof van Justitie (hierna: HvJ) erin op te nemen.<sup>56</sup> Dit leverde in 2006 een nieuwe Richtlijn op waarin alle gelijkebehandelingsrichtlijnen zijn opgenomen: de herzienings- of *Recast-richtlijn*.<sup>57</sup> Deze Richtlijn geeft de minimumnormen aan waaraan de lidstaten moeten voldoen. De Recast-Richtlijn richt zich voornamelijk op discriminatie op grond van geslacht in de publieke en de private sector: hier valt ook intimidatie, seksuele intimidatie en de instructie om te discrimineren onder.<sup>58</sup> In artikel 2 lid 1 sub d van deze Richtlijn is de definitie van seksuele intimidatie opgenomen, welke luidt:

*'(d) "sexual harassment": where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading humiliating or offensive environment.'*

Deze definitie is van groot belang, omdat deze letterlijk is overgenomen in verschillende Nederlandse wetten. Hier zal in de volgende paragraaf dieper op worden ingegaan. Verder staat in de Richtlijn dat lidstaten via nationaal recht, collectieve arbeidsovereenkomsten of de rechtspraktijk werkgevers moeten aanmoedigen om effectieve maatregelen te nemen om alle vormen van discriminatie op grond van sekse uit te bannen, waaronder vooral seksuele intimidatie.<sup>59</sup>

---

<sup>51</sup> *PbEG* 1992, L 049 van 24/02/1992.

<sup>52</sup> Eijsbouts e.a. 2010, p. 62; zie ook artikel 249 EG-Verdrag.

<sup>53</sup> Richtlijn 2002/73/EG.

<sup>54</sup> Kooijmans 2008, p. 271.

<sup>55</sup> Eijsbouts e.a. 2010, p. 56 – 57: Wanneer de Richtlijn niet op juiste wijze is geïmplementeerd, kan er een procedure bij de nationale rechter worden gestart om deze rechten en plichten toch af te dwingen.

<sup>56</sup> Craig & De Burca 2008, p. 881.

<sup>57</sup> Richtlijn 2006/54/EG.

<sup>58</sup> Craig & De Burca 2008, p. 882.

<sup>59</sup> Artikel 3 Recast-Richtlijn.

### 3.2.2. De Raad van Europa

De Raad van Europa, opgericht in 1950, is een intergouvernementele organisatie, wat inhoudt dat de Raad geen rechtstreekse bevoegdheden heeft in de lidstaten op grond van wetgeving, bestuur of rechtspraak. De Raad kan staten niet tegen hun wil aan haar besluiten binden. In een opzicht is de Raad echter een supranationale organisatie, wat inhoudt dat zij wel soevereine bevoegdheden heeft. De Raad is een supranationale organisatie door het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (hierna: EVRM). Het EVRM is opgesteld in 1950 en is pas bindend nadat de lidstaat het verdrag heeft geratificeerd. Het bevat een opsomming van een groot aantal klassieke grondrechten.<sup>60</sup> In artikel 6 lid 2 EU-verdrag is bepaald dat de EU toetreedt tot het EVRM. Dit heeft tot gevolg dat de grondrechten die voortvloeien uit het EVRM als algemene rechtsbeginselen onderdeel uitmaken van de EU, zoals artikel 6 lid 3 EU-verdrag vermeldt. Lidstaten van de EU moeten dus ook voldoen aan de bepalingen die opgenomen zijn in het EVRM.

In het EVRM is niets opgenomen over seksuele intimidatie, maar is wel van toepassing bij het beroepsgeheim en het verschoningsrecht. Op deze artikelen zal in hoofdstuk 6 worden teruggekomen.

Naast het EVRM heeft de Raad van Europa in 1965 het Europees Sociaal Handvest (hierna: ESH) uitgebracht. Nederland heeft het ESH op 22 april 1980 bekrachtigd. Na het EVRM is dit het belangrijkste mensenrechtenverdrag en het moet ook gezien worden als een aanvulling daarop, zo valt te lezen in de preambule. Het ESH kende echter nogal wat problemen op het gebied van het toezicht, waardoor er in 1991 een Protocol tot wijziging van het ESH tot stand kwam. Nederland heeft dit Protocol in 1993 bekrachtigd. In 1999 is het herziene ESH in werking getreden, welk verdrag Nederland op 1 januari 2006 bekrachtigd heeft. Het ESH kent een toezichtprocedure om naleving van het verdrag te garanderen. Een verdragsstaat moet periodiek een rapport opstellen over de toepassing van de aanvaarde delen van het ESH. Afschriften van dit rapport worden toegestuurd aan de nationale organisaties voor werkgevers en werknemers welke zijn aangesloten bij de ILO. In Nederland is dit onder andere de FNV. Samen met de opmerkingen van de FNV wordt dit rapport dan naar de Raad van Europa gezonden. Of de verdragsstaat voldoet aan de verplichtingen die voortvloeien uit het ESH wordt vastgesteld in openbaar gemaakte conclusies. Deze conclusies worden weer onderzocht door een Regeringscomité, welke kan besluiten dat er aanvullende wetgeving nodig is in een verdragsstaat. Zij stelt dan een conceptaanbeveling op, waarover besloten wordt door het Comité van Ministers van de Raad van Europa.<sup>61</sup>

In artikel 3 herzien ESH wordt het recht op hygiënische en veilige arbeidsomstandigheden vastgelegd en in artikel 20 wordt het recht op gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen vastgelegd; of seksuele intimidatie hier onder valt, wordt niet duidelijk gemaakt in de Memorie van Toelichting. Echter, in het herziene ESH is een nieuw artikel opgenomen ten opzichte van het eerste ESH: artikel 26. Dit artikel behelst het recht op waardigheid op het werk en het verplicht de verdragsstaten tot het bevorderen van het bewustzijn en het verstrekken van informatie inzake het voorkomen van seksuele intimidatie op het werk. Ook worden de verdragsstaten verplicht tot het nemen van alle passende maatregelen om dit te voorkomen en de werknemer te beschermen. Lid 2 van dit artikel gaat in op andere vormen van beledigend gedrag, dus bijvoorbeeld pesten valt ook onder het ESH. De Bijlage bij het ESH bepaalt tenslotte dat verdragspartijen niet verplicht zijn om tot wetgeving over te gaan.

---

<sup>60</sup> Boom e.a. 2003, p. 405.

<sup>61</sup> Kluwer Sociale Zaken, 1999.

### *Rechtstreekse werking en derdenwerking*

Net als bij de internationale rechten, is het de vraag of de burger een bij de rechter een beroep kan doen op de hiervoor genoemde Europeesrechtelijke artikelen.

Of de verdragsartikelen rechtstreekse werking hebben, wordt uitgemaakt aan de hand van de criteria uit het *Van Gend & Loos*-arrest:<sup>62</sup> de geest, de inhoud en de bewoordingen van de ingeroepen verdragsvoorschriften zijn van belang. Het kan dus van artikel tot artikel verschillen of het rechtstreekse werking heeft. Verdragsbepalingen met directe werking kunnen ingeroepen worden in de verticale relatie, maar in de horizontale relatie is dit maar voor een klein aantal gevallen toegekend. Een voorbeeld hiervan is de bepaling inzake het vrij verkeer van werknemers.<sup>63</sup>

Voor het secundaire recht geldt dat richtlijnen rechtstreeks werkende bepalingen kunnen hebben als de omzettingstermijn is verstreken, de bepaling niet, niet tijdig of niet correct in nationaal recht is omgezet en deze onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is of rechten creëert die de burger tegen de staat kan inroepen.<sup>64</sup> Deze rechtstreekse werking geldt alleen voor de verticale relatie. Inroepbaarheid in de horizontale relatie is door het HvJ afgewezen, omdat richtlijnen alleen gericht zijn tot lidstaten en daarom per definitie geen horizontale rechtstreekse werking kunnen hebben.<sup>65</sup>

Wanneer rechtstreekse werking niet mogelijk is, heeft de nationale rechter wel de algemene verplichting tot gemeenschapsrechtconforme uitleg van het nationale recht. Dit heeft als gevolg dat het effect van bijvoorbeeld de richtlijn toch wordt toegepast in de lidstaat, er geen grote verschillen ontstaan tussen het geldende EU-recht en het nationale recht en er aan de burger aanvullende rechtsbescherming wordt geboden.<sup>66</sup>

Tenslotte geeft artikel 267 Werkingsverdrag de bevoegdheid aan het Hof van Justitie om prejudiciële vragen te beantwoorden. Dit houdt in dat het Hof van Justitie antwoord geeft op een vraag van de nationale rechter over de uitlegging van verdragen en over de geldigheid en uitlegging van de handelingen van de organen van de EU. De gestelde vraag moet noodzakelijk zijn voor het wijzen van het nationaalrechtelijke vonnis. Ook op deze manier kan er dus recht gedaan worden aan de Europeesrechtelijke bepalingen.

### **3.3. De gelijkebehandelingswetgeving**

Zoals gezegd, moet de Recast-Richtlijn van de EU worden geïmplementeerd in het Nederlandse recht. De nationale wetgever heeft ervoor gekozen de bepalingen uit deze Richtlijn over te nemen in de gelijkebehandelingswetgeving, omdat het om een anti-discriminatie richtlijn gaat. Met de hierna te noemen definitie is ook voldaan aan artikel 26 ESH.

Gelijke behandeling en non-discriminatie zijn een essentiële rechten ofwel grondrechten voor iedere burger en deze grondrechten zijn vastgelegd in artikel 1 Grondwet (hierna: Gw): het gelijkheidsbeginsel. De regering kwam in 1983 tot de volgende omschrijving van de term discriminatie: *'De strekking van het verbod van discriminatie is het verbieden van onderscheid op grond van eigenschappen of kenmerken personen, die in redelijkheid niet relevant zijn voor het bepalen van aanspraken en verplichtingen op een bepaald gebied van het maatschappelijk leven ... Dit zal meebrengen dat slechts ten aanzien van bepaalde kenmerken en eigenschappen van personen*

<sup>62</sup> HvJ 5 februari 1963, zaak 26/62 (*Van Gend & Loos*).

<sup>63</sup> Kooijmans 2008, p. 285 - 286.

<sup>64</sup> Zie: HvJ 19 januari 1982, zaak 8/81 (*Becker*).

<sup>65</sup> HvJ 14 juli 1994, zaak C-91/92 (*Dori/Recreb*).

<sup>66</sup> Kooijmans 2008, p. 287.



*het verbod van discriminatie van toepassing zal worden. Welke kenmerken en eigenschappen dit zullen zijn, zal door de maatschappelijke werkelijkheid worden bepaald.*<sup>67</sup>

Onder andere wordt in dit artikel het onderscheid op grond van geslacht, waar seksuele intimidatie onder geschaard kan worden, ongeoorloofd verklaard.<sup>68</sup> De rechter mag echter niet toetsen aan de Grondwet vanwege het toetsingsverbod van artikel 120 Gw.<sup>69</sup> Dit artikel verbiedt de rechter te treden in de beoordeling van de grondwettigheid van wetten. Om het voor burgers mogelijk te maken toch een beroep te kunnen doen op de bepalingen uit de Recast-Richtlijn, is de horizontale werking van een aantal grondrechten erkend in de Memorie van Toelichting bij de Grondwet 1983.<sup>70</sup> Ten tweede zijn er verschillende gelijkebehandelingswetten van kracht geworden in Nederland: de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) en het Burgerlijk Wetboek (BW). De artikelen inzake seksuele intimidatie in de WGB en in boek 7 BW zijn een *lex specialis* van de Algemene Wet Gelijke Behandeling en deze wetten hebben zowel betrekking op werknemers als ambtenaren en de vrije beroepsuitoefening.<sup>71</sup>

De Algemene Wet Gelijke Behandeling<sup>72</sup> biedt bescherming tegen de aantasting van de menselijke waardigheid en bevat een verbod op onderscheid naar godsdienst, ras, levensovertuiging, geslacht, politieke gezindheid, burgerlijke staat en nationaliteit. Artikel 1a lid 1 AWGB voegt hier aan toe dat het verbod van onderscheid mede een verbod tot seksuele intimidatie inhoudt. Lid 3 van ditzelfde artikel vervolgt met een definitie van seksuele intimidatie. De gehanteerde definitie is een letterlijke vertaling van het begrip *sexual harassment* uit de eerder genoemde Recast-Richtlijn van de EU. Omdat seksuele intimidatie expliciet genoemd staat in de AWGB, kan een slachtoffer zich tot de geschillencommissie van de AWGB wenden, de Commissie voor de Rechten van de Mens.<sup>73</sup> Bij deze Commissie voor de Rechten van de Mens kan alleen het slachtoffer om een oordeel vragen omtrent de voorgevallen seksuele intimidatie.<sup>74</sup> De Commissie toetst de seksueel intimiderende handelingen aan de gelijkebehandelingswetgeving zoals die bestond op het moment dat de gebeurtenissen plaatsvonden. Het College kan aanbevelingen doen aan het slachtoffer of in rechte vorderen dat de gedraging die in strijd is met een van de genoemde artikelen wordt verboden. Het oordeel van de Commissie voor de Rechten van de Mens is niet bindend.<sup>75</sup> Bij de beoordeling het gemaakte verschil toegelaten is, wordt de term 'onderscheid' gebruikt. Er zijn twee vormen: direct en indirect onderscheid. Direct onderscheid houdt in dat er rechtstreeks onderscheid wordt gemaakt op een criterium wat uitdrukkelijk is verboden in de gelijkebehandelingswetgeving, zoals godsdienst of geslacht. Direct onderscheid is nooit toegestaan, behalve door een wettelijke uitzondering. Indirect onderscheid houdt in dat het verschil wat gebruikt wordt op andere redenen rust. Maar dit onderscheid leidt wel tot een verboden onderscheid. Indirect onderscheid is ook nooit toegestaan, behalve wanneer er een objectieve rechtvaardiging mogelijk is. Dit is een belangenafweging tussen de gelijke behandeling aan de ene kant en andere zwaarwegende belangen aan de andere kant.<sup>76</sup>

<sup>67</sup> TK 1981 – 1982, 16905 – 16938, nr. 5, blz. 6.

<sup>68</sup> Kortmann 2008, p. 409 – 410.

<sup>69</sup> Kortmann 2008, p. 371 – 374.

<sup>70</sup> Kooijmans 2008, p. 91.

<sup>71</sup> Van Drongelen e.a. 2011 (deel 2), p. 120.

<sup>72</sup> Wet van 2 maart 1994, *Stb.* 1994, 230.

<sup>73</sup> [www.mensenrechten.nl/dossier/discriminatieophetwerk](http://www.mensenrechten.nl/dossier/discriminatieophetwerk); artikel 10 Wet College voor de Rechten van de Mens.

<sup>74</sup> Per 2 oktober 2012 is de Commissie gelijke behandeling ondergebracht onder het College voor de Rechten van de Mens.

Zie ook artikel 9 Wet College voor de Rechten van de Mens.

<sup>75</sup> Artikel 11 jo. 13 College voor de Rechten van de Mens.

<sup>76</sup> Van Drongelen e.a. 2011 (deel 2), p. 123 – 124.

De artikelen 7:646 lid 13 BW, 1a WGB en 7 lid 2 WGBL geven aan dat er voor seksuele intimidatie geen uitzonderingen bestaan, dus is dit een vorm van direct onderscheid. Seksuele intimidatie kan dus nooit objectief gerechtvaardigd zijn of worden.

Het Burgerlijk Wetboek kent vervolgens artikel 7:646 BW, waarin is vermeld dat er geen onderscheid tussen mannen en vrouwen mag worden gemaakt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, de arbeidsvoorwaarden of het beëindigen van de overeenkomst. Artikel 7:646 lid 6 jo. lid 8 BW vullen daarbij aan dat het verbod ook een verbod op seksuele intimidatie inhoudt en dat dit dezelfde definitie betreft als die uit de Recast-Richtlijn en de AWGB.

Ook in artikel 1a lid 3 WGB ten slotte wordt het begrip seksuele intimidatie gedefinieerd en dit is wederom de vertaling van het begrip *sexual harassment* uit de eerder genoemde Recast-Richtlijn van de EU.

#### *Mogelijke procedures en de bewijslast*

Wanneer een slachtoffer een gerechtelijke procedure wil aanspannen over de voorgevallen seksuele intimidatie, moet hij of zij normaliter het bewijs aanleveren om de eis te ondersteunen. Immers, een van de belangrijkste stelregels in het Nederlandse recht is, 'wie stelt, bewijst' (artikel 150 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering). De partij die een bepaald feit aanvoert, moet ook kunnen bewijzen dat het zo is gebeurd, ondanks de betwisting van de andere partij. In het geval van seksuele intimidatie ligt deze bewijslast anders: in artikel 10 AWGB is een omkeerregel opgenomen die inhoudt dat de andere partij moet bewijzen dat er niet in strijd met de wet is gehandeld.

Er bestaat wel een verschil tussen een procedure die wordt aangespannen tegen de werkgever en tegen een (directe) collega. Een slachtoffer kan tegen de werkgever ten eerste een procedure aanspannen op grond van artikel 7:658 BW; dit artikel houdt namelijk in dat de werkgever een zorgplicht en een onderzoeksplicht heeft om zijn werknemers te beschermen tegen gevaren in de werkomgeving. Hij moet voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Deze schade kan bestaan uit lichamelijk letsel, maar ook uit de psychische gevolgen die seksuele intimidatie met zich meebrengt; er wordt voorondersteld dat ongewenste omgangsvormen schade veroorzaken, dit hoeft niet verder niet meer te worden bewezen.<sup>77</sup> De werknemer kan ook een procedure aanspannen op grond van artikel 7:658 BW wanneer de werkgever geen RI&E opstelt of als deze niet voldoet aan de gestelde eisen. De werkgever kan dan schadelijktig worden gesteld.<sup>78</sup> Wat deze RI&E inhoudt, wordt besproken in hoofdstuk 4.

Wanneer een schending van de zorgplicht op grond van artikel 7:658 BW om welke reden dan ook niet kan worden aangetoond, kan de werknemer een beroep doen op artikel 7:611 BW: het goed werkgeverschap. Om te voldoen aan zijn goed werkgeverschap moet de werkgever dan bewijzen dat hij genoeg heeft gedaan om de problemen te voorkomen en te bestrijden.<sup>79</sup>

Tenslotte kan het slachtoffer nog een procedure op grond van onrechtmatige daad ex artikel 6:162 BW opstarten tegen de werkgever. Er wordt ook bij deze procedure onderzocht of de genomen maatregelen voldoende waren. Als de werkgever niet genoeg heeft gedaan, brengt hij zichzelf dus in een juridisch zwakkere positie.<sup>80</sup>

<sup>77</sup> Zie hiervoor onder andere Rb. Rotterdam 30 september 1999, JAR 1999, 230; Pres. Rb. Amsterdam 22 februari 2001, Rechtspraak Nemesis 2001, 1319.;Ktg. Harderwijk 25 april 2001, JAR 2001, 118. Voor deze uitspraken kon er alleen een beroep worden gedaan op artikel 7:658 BW bij lichamelijk letsel: Vegter 2001, p. 135-138.

<sup>78</sup> Van Drongelen 2002, p. 212 – 216; De Graaf-Tolkamp 2008, p. 50.

<sup>79</sup> Van Drongelen e.a. 2011 (deel 2), p. 129 – 130.

<sup>80</sup> Holtmaat 2009, p. 164 – 165.

Wanneer er seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden tussen (directe) collega's kan de werkgever hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld. De aansprakelijkheid voor een ondergeschikte ex artikel 6:170 jo. 7:661 BW is niet van toepassing omdat dit niets te maken heeft met de uitvoering van de werkzaamheden. Bij seksuele intimidatie of een andere vorm van ongewenste omgangsvormen tussen collega's is alleen het beroep op onrechtmatige daad ex artikel 6:162 BW mogelijk. Of in dit geval het slachtoffer zowel de collega als de werkgever kan aanspreken op grond van onrechtmatige daad, is nergens uitgesloten. Deze stap zou het slachtoffer dus kunnen zetten.

### 3.4. Conclusie

In de inleiding van dit hoofdstuk is een vraag gesteld welke in deze paragraaf beantwoord dient te worden. Het eerste onderdeel van deze vraag betrof welke internationale beschermingen er zijn opgelegd voor de werkgever. Hierbij is ingegaan op de VN, de ILO en de EU.

De VN heeft in het IVESCR een artikel inzake het creëren van veilige arbeidsomstandigheden opgenomen. Echter, dit Verdrag heeft geen rechtstreekse werking, dus burgers kunnen er geen beroep op doen. Voor vrouwenrechten heeft de VN een speciaal verdrag uitgevaardigd: het VN-vrouwenverdrag. Hierin is bepaald dat seksuele intimidatie onder discriminatie valt en daarom onder de werkingssfeer van het VN-vrouwenverdrag valt. Het VN-vrouwenverdrag is door Nederland geratificeerd, maar het is niet juridisch bindend: er kunnen geen harde sancties worden opgelegd als Nederland zich niet aan de bepalingen houdt. Nederland dient elke vier jaar een Rapportage op te stellen waarin de ze vermeldt in hoeverre ze voldoet aan de bepalingen van het Verdrag. Mocht dit niet afdoende zijn, kan de CEDAW echter alleen *namings and shaming* toepassen. Daarnaast heeft het VN-vrouwenverdrag, zoals de naam al zegt, alleen betrekking op vrouwen. Zij hebben een individueel klachtrecht, maar mannen niet. Het oordeel op de deze klacht heeft slechts *namings and shaming* als consequentie of bindende werking als een nationale rechter ernaar verwijst in zijn uitspraak. Het recht van de VN biedt dus geen adequate oplossing voor het probleem van seksuele intimidatie.

De ILO heeft op het gebied van seksuele intimidatie een *Declaration* uitgevaardigd, welke wel nageleefd moet worden, maar niet juridisch bindend is. De ILO stelt jaarlijks een Global Report op waarin de landen worden aangesproken als zij niet voldoen aan de bepalingen. Wat het land hier verder mee doet, is aan het land zelf. Ook de ILO kent dus alleen een vorm van *namings and shaming*. Als slachtoffer van seksuele intimidatie heb je hier ook niet veel aan.

In het Handvest en het EU-verdrag, beiden uitgevaardigd door de EU, zijn bescherming inzake de lichamelijke en geestelijke integriteit en veilige arbeidsomstandigheden opgenomen. Seksuele intimidatie zou hier betrekking op kunnen hebben, maar het reikt te ver om daar in deze scriptie op in te gaan. Hier zou wel verder onderzoek naar gedaan kunnen worden. De EU heeft op het gebied van seksuele intimidatie na een aantal niet-bindende bepalingen in 2006 de Recast-richtlijn uitgevaardigd. Deze Richtlijn is juridisch bindend tussen de lidstaten en moet geïmplementeerd worden in het nationale recht. Een burger kan er echter geen rechtstreeks beroep op doen, dus een slachtoffer van seksuele intimidatie kan hier ook geen oplossing uit halen.

De Raad van Europa tenslotte heeft het EVRM en het ESH opgesteld, maar ook deze verdragen kennen geen rechtstreekse werking voor de burgers. De conclusies van het rapport inzake de ESH worden wel openbaar gemaakt en kunnen aanleiding geven voor nieuwe wetgeving, maar ook dit blijft bij een aanbeveling. Een slachtoffer kan dus ook op basis van dit Europees recht geen procedure starten.

Het tweede deel van de vraag betref welke nationale beschermingen zijn opgelegd op het gebied van seksuele intimidatie. De bepaling over seksuele intimidatie uit de Recast-Richtlijn is geïmplementeerd in de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving, welke uit verschillende wetten bestaat. Op basis van de AWGB kan een slachtoffer van seksuele intimidatie om een oordeel vragen bij de Commissie van de Rechten voor de Mens, maar dit oordeel is niet bindend. Als de werkgever hier dus niets mee wil doen, zijn er geen consequenties aan verbonden. Daarnaast kan een slachtoffer tegen zijn werkgever een procedure opstarten op grond van zijn zorgplicht ex artikel 7:658 BW, het goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW of de onrechtmatige daad ex artikel 6:162 BW. Dit laatste artikel kan het slachtoffer ook inroepen wanneer het een situatie tussen (directe) collega's betreft. Aangezien in al deze gevallen de omkeerregel geldt en de andere partij dus moet bewijzen dat er geen seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden, kan dit voor het slachtoffer goed uitpakken.

## 4. De Arbeidsomstandighedenwet

In dit hoofdstuk staat het tweede gedeelte van de Nederlandse wetgeving centraal, namelijk de arbeidsomstandighedenwetgeving. In dit hoofdstuk wordt dan ook de vraag beantwoord welke rol deze wetgeving speelt bij de bestrijding en preventie van seksuele intimidatie. Paragraaf 4.1. bespreekt de Arbeidsomstandighedenwet en paragraaf 4.2. het Arbeidsomstandighedenbesluit. Paragraaf 4.3. vervolgt met de Arbeidsomstandighedenregelgeving en de arbocatalogi en in paragraaf 4.4. worden de sancties bij niet-naleving besproken. Paragraaf 4.5. sluit het hoofdstuk af met een conclusie.

### 4.1. De Arbeidsomstandighedenwet

De Arbeidsomstandighedenwetgeving bestaat ten eerste uit de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet). Op basis van de Arbowet is een algemene maatregel van bestuur vastgesteld: het Arbeidsomstandighedenbesluit (hierna: Arbobesluit) en een ministeriele regeling: de Arbeidsomstandighedenregeling (hierna: Arboregeling). De Arbowet bevat uiteenlopende onderwerpen en is van toepassing op zowel de private als de publieke sector. Het is een kaderwet voor arbeidsomstandigheden en bevat alleen voorschriften van algemene aard. Deze voorschriften geven een algemene grondslag voor arbeidsomstandigheden in het bedrijfsbeleid.<sup>81</sup> Aan werkgevers en werknemers wordt ook steeds meer zelf verantwoordelijkheid gegeven om op brancheniveau afspraken te maken: deze kunnen worden neergelegd in de zogenaamde arbocatalogi.<sup>82</sup>

De Arbeidsomstandighedenwet 1998 is een wet van 1 november 1999<sup>83</sup> en is opgesteld om de arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren. Deze wet is in 2007 aangepast tot Arbeidsomstandighedenwet. De wijziging in de titel is dus dat er nu geen jaartal meer aan toegevoegd is. Tijdens de parlementaire behandeling van deze Arbeidsomstandighedenwet 1998 werd ook besloten dat er vanaf 2002 een evaluatie zal plaatsvinden. Deze evaluatie heeft geleid tot een adviesaanvraag van de Staatssecretaris van SZW aan de SER in 2004.<sup>84</sup> Deze adviesaanvraag behandelt vier onderwerpen:

- Meer eigen verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers;
- Een andere rol voor de overheid, die toeziet op de risico's. Bij lage risico's moet de overheid zich terugtrekken en bij ernstige risico's moet de handhavingsdruk juist toenemen;
- Terugdringing van de regeldruk;
- Het verder ontwikkelen van de voorzieningen voor zelfwerkzaamheid.

Op 17 juni 2005 heeft de SER haar advies uitgebracht. De SER stelt hierin vast dat de toegenomen verantwoordelijkheid voor werkgevers en werknemers het belangrijkste is. Verder geeft zij aan dat de overheid het beschermingsniveau van de arbeidsomstandigheden moet vaststellen en vindt de SER dat er ruimte moet zijn voor maatwerk. De SER is het alleen niet eens met het verschil tussen lage en hogere risico's: zij stelt in plaats daarvan voor om de regels inzake de arbeidsomstandigheden te verdelen in het publieke en het private domein.

Het publieke domein moet concrete doelvoorschriften bevatten waaraan zoveel mogelijk gezondheids- of veiligheidswaarden gekoppeld zijn. Andere voorschriften vervallen of worden

---

<sup>81</sup> Van Drongelen & Fase 2011, p. 196.

<sup>82</sup> Hofsteenge & van Drongelen, 2011.

<sup>83</sup> Arbeidsomstandighedenwet, 18 maart 1999, *Stb.* 1999, 184.

<sup>84</sup> Smitskam 2007, p. 9-15.

verplaatst naar het private domein. Het private domein bevat regels die door werkgevers en werknemers worden opgesteld om aan de doelvoorschriften te kunnen voldoen. Dit kan worden vastgelegd in een arbocatalogus of een risico-inventarisatie – en evaluatie (hierna: RI&E).

Naar aanleiding van dit advies is op 9 mei 2006 het wetsvoorstel *‘Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en enge andere wetten in verband met het vergroten van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid’*<sup>85</sup> naar de Tweede Kamer gezonden. De hoofdlijnen van het wetsvoorstel zijn dat er veel ruimte moet komen voor maatwerk en om werkgevers en werknemers de ruimte te geven om in overeenstemming een arbeidsomstandighedenbeleid neer te zetten. Dit heeft als voordeel dat alle partijen zich er beter aan zullen houden en dat het economisch voordeliger is omdat het wordt toegespitst op wat dit bedrijf nodig heeft. Het einddoel voor de lange termijn is dat de overheid alleen in het publieke domein de doelen vaststelt. Een ander einddoel is dat werknemers in heel Europa dezelfde bescherming krijgen, een zogenaamd ‘level playing field’, wat inhoudt dat het niet uitmaakt welke arbeidsrechtelijke regels van toepassing zijn op een persoon omdat hij of zij overal dezelfde bescherming geniet. Tot op heden zijn er in deze richting echter nog geen plannen opgesteld. Dit alles heeft geleid tot ingrijpende veranderingen in de Arbowet tot de wet die hij nu is.

De Arbowet gaat er vanuit dat het arbeidsomstandighedenbeleid door alle deelnemers aan het arbeidsproces gerealiseerd moet worden. Dit houdt in dat niet alleen werkgevers het beleid moeten instellen, maar ook dat werknemers zich eraan moeten houden en dat een eventueel medezeggenschapsorgaan ook een stem heeft over het beleid. Zoals hierboven aangegeven, staan de algemene principes in de Arbowet. Dit kunnen doelvoorschriften, procesnormen of agendabepalingen zijn.

#### *Doelvoorschriften*

De inhoudelijke artikelen worden ook wel *doelvoorschriften* genoemd. Deze doelvoorschriften kunnen drie verschillende vormen aannemen: *algemene, specifieke en concrete doelvoorschriften*. Een algemeen doelvoorschrift houdt in dat de werkgever verplicht is bescherming voor zijn werknemers te creëren. Hoeveel bescherming er vereist is, ligt aan de stand van de wetenschap, de professionele dienstverlening en aan wat er redelijkerwijs van de werkgever verwacht mag worden.<sup>86</sup> Specifieke doelvoorschriften zijn toegespitst op één risico, bijvoorbeeld dat wanneer een verdrinkingsgevaar kan bestaan, het gevaar voor verdrinking zoveel mogelijk moet worden voorkomen. Concrete doelvoorschriften zijn doelvoorschriften die een eenduidige veiligheids- of gezondheidkundige grenswaarde bevatten. Een voorbeeld hiervan is een decibelgrens, waarbij werknemers gehoorbescherming moeten dragen als deze wordt overschreden. Hoe de werkgever deze grens bewaakt, moet hij zelf invullen.<sup>87</sup>

#### *Procesnormen en agendabepalingen*

Waar (nog) geen doelvoorschriften opgesteld kunnen worden, worden er voor zover mogelijk *procesnormen* opgesteld. Dit zijn onderwerpen waarop de werkgever beleid moet ontwikkelen. In het Arbobesluit worden deze procesnormen weer uitgewerkt in *agendabepalingen*. Deze agendabepalingen bevatten elementen die deel uit moeten maken van het arbobeleid over een

<sup>85</sup> Kamerstukken II 2005/06, 30552, nr. 2.

<sup>86</sup> Van Drongelen & Fase 2001, p. 199.

<sup>87</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/arbobeleid>.

bepaald onderwerp. Een voorbeeld van een agendabepaling is artikel 2.15 Arbobesluit. Deze bepaling zal later nog aan de orde komen.<sup>88</sup>

### *Arbeidsomstandighedenbeleid*

De werkgever moet op grond van artikel 3 lid 2 Arbowet een algemeen arbeidsomstandighedenbeleid voeren, wat gericht is op voorkoming en indien dat niet mogelijk is een beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (hierna: PSA) ex artikel 1 lid 3 sub e Arbowet. Psychosociale arbeidsbelasting houdt verschillende manieren van bemoeilijkte omgang op de werkplek in, zoals seksuele intimidatie maar ook pesten en geweld.<sup>89</sup> Het beleid op grond van PSA moet dus onderdeel uitmaken van het algemene arbeidsomstandighedenbeleid, dit betekent dat de algemene preventieprincipes van artikel 3 lid 1 Arbowet van toepassing zijn. Dit artikel is een soort procesopdracht voor de beleidsvoering en een 'kapstokartikel': de maatregelen waaraan de werkgever moet voldoen kunnen aan dit artikel worden opgehangen.<sup>90</sup> De werkgever moet een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid voeren, tenzij dit niet van hem kan worden gevergd. De werkgever moet voldoen aan de zogenaamde *best practical means*. Hierbij worden technische, economische en operationele belangen tegen elkaar afgewogen. Technische belangen houden in dat de werkgever moet voldoen aan de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening zoals arbodiensten. Operationele belangen houden in dat een regel niet wordt ingevoerd wanneer dit nieuwe problemen voor de werknemers creëert of bedrijfsprocessen vertraagt. Ten slotte houden de economische belangen in dat de inspanning in een redelijke verhouding moet staan met het doel.

Het beleid inzake PSA moet de werkgever ex artikel 5 lid 1 Arbowet vastleggen in een RI&E. In deze RI&E staan de risico's beschreven die in het bedrijf kunnen voorkomen, evenals de kans dat het risico zich voordoet en de te hanteren werkwijze om het probleem op te lossen. De inhoud en omvang van deze RI&E zal per bedrijf verschillen aangezien deze moet zijn toespitst op de bedrijfsvoering. Bij een bouwbedrijf moeten er bijvoorbeeld andere gevaren in beschreven worden dan bij een chemisch bedrijf.<sup>91</sup> Bij het opstellen van deze RI&E moet de werkgever zich laten bijstaan door deskundige werknemers of externe deskundigen (artikel 13 – 14a Arbowet). Ook wordt erin vermeld hoe de werknemers toegang hebben tot deze deskundige werknemers of de Arbodienst.<sup>92</sup> Een onderdeel van de RI&E kan dus het in kaart brengen van de seksuele intimidatie en het treffen van maatregelen daartegen zijn. Onderdelen die daarbij een rol kunnen spelen zijn *curatie, preventie en voorlichting*.<sup>93</sup> Curatie houdt in dat er een klachtenstructuur wordt ingesteld: dit kan zich uiten in het aanstellen van een vertrouwenspersoon of het instellen van een klachtenregeling. Een ander onderdeel is het koppelen van sancties aan de seksuele intimidatie. Ook de Rechtbank Amsterdam<sup>94</sup> bepaalt dat *'door het expliciet vermelden van het feit dat ongewenste intimiteiten worden beschouwd als plichtsverzuim, spreekt de gemeente uit, dat ongewenste intimiteiten als een serieuze aangelegenheid worden beschouwd. Dat kan preventieve werking hebben, en ook voor degene die wordt lastiggevallen, kan het de drempel verlagen, daarover een klacht in te dienen.'* Preventie houdt in dat er materiële maatregelen worden getroffen, zoals het beter inrichten van werkplekken en

<sup>88</sup> Hofsteenge & Van Drongelen 2011.

<sup>89</sup> [www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-belasting](http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-belasting). Vanwege de leesbaarheid zal er steeds alleen seksuele intimidatie worden genoemd, maar de artikelen zien ook op de andere vormen van ongewenst gedrag.

<sup>90</sup> Van Drongelen & Hofsteenge 2013, p. 52-53.

<sup>91</sup> MvT, *Kamerstukken II* 2009/10, 32297, nr. 3, p. 1.

<sup>92</sup> Hofsteenge & Van Drongelen 2011.

<sup>93</sup> Bezemer & Kuiper 1996, p. 40.

<sup>94</sup> Rb Amsterdam, 6 februari 1997.

werktijden en training voor het personeel in het omgaan met seksuele intimidatie.<sup>95</sup> Voorlichting houdt in dat de werkgever de werknemers de maatregelen op het gebied van seksuele intimidatie moet meedelen. Dit kan hij bijvoorbeeld doen via een sanctiebeleid in een personeelsgids waarvoor iedere nieuwe medewerker moet tekenen en waarbij de werknemer jaarlijks moet aangeven at hij van het beleid op de hoogte is. Op grond van artikel 8 Arbowet is de werkgever verplicht om de werknemers voor te lichten over de aard van de werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's. Wanneer er sprake is van meerdere werkgevers in een bedrijf, zoals bij een cateringbedrijf in een kantoorpand, moeten deze bedrijven samenwerken om de naleving van de Arbowet te verzekeren. Zij moeten dus ook samen een beleid tegen seksuele intimidatie opstellen, zo volgt uit artikel 19 Arbowet.

De werkgever moet (al dan niet in samenwerking met andere werkgevers) tenslotte een plan van aanpak opstellen, waarin de RI&E en de Arbowet, het Arbobesluit, de Arboregelgeving en de arbeidscatalogi zijn verwerkt. Het plan van aanpak moet voldoen aan de 'stand der wetenschap' en moeten passen bij de eigen organisatie of branche.<sup>96</sup>

Een algemeen beleid ter preventie van seksuele intimidatie is overigens niet voldoende: de Kantonrechter Utrecht bepaalde dat in het desbetreffende bedrijf één afdeling beter toezicht had moeten hebben, omdat over die afdeling al meerdere klachten waren binnengekomen.<sup>97</sup> Er kan dus niet volstaan worden met een algemene regeling: per bedrijf en binnen het bedrijf per afdeling moet bekeken worden welke regels nodig zijn.

## 4.2. Het Arbobesluit

Nadere voorschriften voor meer concrete arbeidsrisico's worden gegeven in het Arbobesluit.<sup>98</sup> Op grond van de bestrijding van seksuele intimidatie is de agendabepaling artikel 2.15 Arbobesluit van toepassing. Daarnaast zijn er in het Arbobesluit ook verschillende vormen van sanctionering toegepast, zoals de bestuurlijke boete die de Inspectie SZW zonder tussenkomst van een rechter mag opleggen.<sup>99</sup>

In de Memorie van Toelichting bij de Arbowet<sup>100</sup> staat dat er niet een juiste manier is om te voldoen aan de agendabepaling uit het Arbeidsomstandighedenbesluit, maar het beleid hiervoor moet wel als gewone bedrijfsvoering worden gezien en dus verankerd zijn in het algemene beleid van het bedrijf. Dit beleid dient bij voorkeur te worden geïntegreerd in het beleid dat gericht is op de verwezenlijking van gelijke kansen voor mannen en vrouwen binnen de arbeidsorganisatie. Een beleid over dit onderwerp valt onder het instemmingsrecht van artikel 27 lid 1 sub d WOR, wat inhoudt dat wanneer het bedrijf een ondernemingsraad heeft ingesteld, zij het met het beleid eens moet zijn.<sup>101</sup> Op de Ondernemingsraad wordt dieper ingegaan in paragraaf 6.3.2.

---

<sup>95</sup> Smitskam 2007, p. 38; Van Drongelen & Hofsteenge 2013, p. 59.

<sup>96</sup> Broere 2013, p. 319.

<sup>97</sup> Ktr. Utrecht 1 augustus 2001.

<sup>98</sup> Arbobesluit, 15 januari 1997, *Stb.* 1997, 60.

<sup>99</sup> Broere 2013, p. 233.

<sup>100</sup> Kamerstukken II 2005/2006, 30552, nr. 3 p. 25.

<sup>101</sup> Smits, *NTSR* 2008, 24.



### 4.3. De Arboregeling en de Arbocatalogi

De Arboregeling<sup>102</sup> bevat meer concrete regels bij de onderwerpen uit het Arbobesluit en is ook op dezelfde manier opgebouwd. Zo worden er bijvoorbeeld aanvullende regels gegeven over waar een RI&E aan moet voldoen en worden de taken van de deskundige werknemer beschreven. Over het beleid inzake seksuele intimidatie zijn geen aparte artikelen opgenomen.

In een arbocatalogus worden per bedrijf of bedrijfstak afspraken gemaakt tussen de werkgever en de werknemer. Een arbocatalogus is een richtinggevend, praktisch en toegankelijk hulpmiddel dat mogelijkheden aanreikt om aan de doelvoorschriften te voldoen en dat de afspraken weergeeft die werkgevers en werknemers samen hebben gemaakt. Dit kan ook op landelijk niveau zijn, bijvoorbeeld over te gebruiken werkwijzen en gehanteerde normen.<sup>103</sup> De werkgever wordt dus gehouden aan de voorschriften die in de arbocatalogus zijn opgenomen. Arbocatalogi die voldoen aan de toets van de Inspectie SZW worden opgenomen in de Beleidsregel arbocatalogi 2010.<sup>104</sup> Hierdoor mag er van worden uitgegaan dat deze catalogus voldoet aan de wettelijke verplichtingen en dat je er dus op mag vertrouwen. Wanneer een bedrijf afwijkt van de geldende arbocatalogus, moet het bedrijf aantonen dat er toch aan de doelvoorschriften wordt voldaan door een adequaat veiligheidsniveau te bieden. Hofsteenge en Van Drongelen stellen dat ongeveer negentig procent van deze regelgeving rechtstreeks voortvloeit uit Europese Richtlijnen en ILO-verdragen die door Nederland zijn geratificeerd. Welke dit zijn, wordt verder niet op ingegaan. De afspraken zijn niet algemeen verbindend, maar geven houvast bij het handhavingsbeleid van de Inspectie SZW.<sup>105</sup>

### 4.4. De Inspectie SZW

Op grond van artikel 24 Arbowet handhaaft de Inspectie SZW de gestelde doelvoorschriften en normen aan de hand van de opgestelde Arbocatalogi.<sup>106</sup> Zij moet bij haar controles de meest recente inzichten in de wetenschap over de te nemen stappen door de werkgever meenemen. Dit wordt bekeken aan de hand van een marginale toets. Onderdelen die worden bekeken zijn of de catalogus opgesteld is door zowel werkgevers als werknemers, of de catalogus voor iedereen beschikbaar is en of er logischerwijs kan worden vastgesteld dat er voldaan wordt aan de wetgeving.

Om deze taken te kunnen uitvoeren heeft de Inspectie SZW op grond van afdeling 5.2 van de Algemene Wet Bestuursrecht (hierna: AWB) onder andere de bevoegdheid om alle plaatsen te betreden die geen woning zijn en om inzage te vorderen in de zakelijke gegevens. Ten slotte heeft de Inspectie SZW handhavingsinstrumenten tot zijn beschikking. Een daarvan is hier relevant: de eis tot naleving. Deze is opgenomen in artikel 27 lid 5 Arbowet en houdt in dat wanneer er niet wordt voldaan aan de verplichtingen uit artikel 3 Arbowet, de Inspectie SZW kan bevelen dat dit artikel alsnog wordt nageleefd. Het PSA-beleid is een onderdeel van artikel 3 Arbowet, dus hierop controleert de Inspectie SZW ook. De werkgever moet verplicht aan deze eis tot naleving voldoen. Als de werkgever dit niet doet kan de Inspectie SZW een boete opleggen op grond van artikel 33 Arbowet.

Wanneer artikel 5 Arbowet, wat de verplichting tot het instellen van een RI&E inhoudt, niet nageleefd wordt, kan er door de Inspectie SZW op grond van artikel 34 lid 1 Arbowet een bestuurlijke

<sup>102</sup> Arboregeling, 6 december 2006, *Stb.* 2006, 252.

<sup>103</sup> Van Drongelen & Fase 2011, p. 197.

<sup>104</sup> Beleidsregel Arbocatalogi 20 augustus 2012, *Stcrt.* 2012, nr. 17377.

<sup>105</sup> Hofsteenge & Van Drongelen 2011, p. 4.

<sup>106</sup> Van Drongelen & Hofsteenge 2013, p.20.

boete worden opgelegd ex artikel 5:40 AWB. Hoe hoog deze boete is, staat beschreven in artikel 34 lid 3 Arbowet: het betreft een boete van maximaal de vijfde categorie.

Vervolgens is er in artikel 32 Arbowet geregeld dat het de werkgever verboden is handelingen te verrichten waarvan hij weet of redelijkerwijs moet weten dat er levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van de werknemer te verwachten is. Levensgevaar zal bij seksuele intimidatie misschien niet zo snel voorkomen, maar schade aan de gezondheid van de werknemer kan wel een groot gevolg zijn. Het niet naleven van dit artikel levert een strafbaar feit op: dit is een economisch delict ex artikel 1 onder 1 jo. artikel 2 lid 1 Wet op de Economische Delicten. Wanneer het opzettelijk is gedaan, valt het onder de misdrijven en wordt het door het OM bestraft met hechtenis van ten hoogste zes jaar, taakstraf of geldboete van de vijfde categorie. Wanneer het niet opzettelijk was is het een overtreding en kan dit bestraft worden met een hechtenis van ten hoogste een jaar, taakstraf of een geldboete van de vierde categorie. Wanneer het een rechtspersoon betreft, kan er een geldboete worden opgelegd van ten hoogste de naast gelegen hogere categorie.<sup>107</sup>

#### 4.5. Conclusie

Dit hoofdstuk is begonnen met de deelvraag welke bescherming voortvloeit uit de arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze deelvraag dient in deze paragraaf beantwoord te worden. In de Arbowet is de bestrijding van seksuele intimidatie opgenomen in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Hierdoor wordt het gerekend onder het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid: de werkgever moet hier dus beleid voor creëren. Ook moet er met betrekking tot seksuele intimidatie bepalingen worden opgenomen in de RI&E. Dit leidt ertoe dat seksuele intimidatie als een onderwerp wordt gezien waarmee rekening gehouden moet worden binnen een bedrijf of organisatie. Wanneer de werkgever dit nalaat, kan de Inspectie SZW handhaven en eventueel een sanctie opleggen. De conclusie van dit hoofdstuk is dan ook dat er op het gebied van seksuele intimidatie een begin is gemaakt met het bestrijden van seksuele intimidatie.

---

<sup>107</sup> Van Drongelen & Hofsteenge 2013, p.266.

## Conclusie Onderdeel A.

In dit eerste deel stond de volgende vraag centraal:

- Wat is seksuele intimidatie en welke beschermingsmogelijkheden bestaan er ter voorkoming en bestrijding?

Om deze vraag te beantwoorden zijn er twee subvragen gesteld die in aparte hoofdstukken verder uitgediept zijn.

Allereerst kan er geconcludeerd worden dat seksuele intimidatie geen eenduidige definitie kent. Seksuele intimidatie komt in verschillende vormen voor, die te verdelen zijn met de termen *quid quo pro* en *condition of work / hostile environment*. Ook zit er een verschil in seksuele intimidatie die zich uit in fysieke, verbale of non-verbale communicatie. Geen enkele intimidatie hoeft dus op dezelfde manier te gaan. Ook komt seksuele intimidatie in alle vormen van werk en alle functielagen voor. Daarom is de vuistregel ook dat een handeling of een nalaten onder de noemer seksuele intimidatie geplaatst kan worden, wanneer het slachtoffer het zo ervaart.

In zowel het internationale als het Europese recht zijn verschillende artikelen opgenomen inzake seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag op de werkvloer. In Algemene Aanbeveling 19 van de VN en artikel 26 ESH wordt dit verbod het duidelijkste aangegeven. Echter, al deze artikelen zijn niet juridisch bindend: er kan alleen *naming and shaming* worden opgelegd. De Recast-Richtlijn is het enige bindende instrument. Deze is dan ook geïmplementeerd in de gelijkebehandelings- en arbeidsomstandighedenwetgeving. De gehanteerde definitie is gelijk in al deze wetten en een vertaling van de definitie uit de Recast-Richtlijn. De maatregelen die zijn opgenomen in de gelijkebehandelingswetgeving houden in dat er geen onderscheid mag worden gemaakt op basis van geslacht; hier valt seksuele intimidatie ook onder. Wanneer er toch sprake van is, kan het slachtoffer een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. In de arbeidswetgeving is bepaald dat het beleid inzake PSA moet zijn geïntegreerd in het normale arbeidsomstandighedenbeleid. De werkgever kan aansprakelijk gesteld worden als hij zich hier niet aan houdt. Er zijn dus al een paar verschillende beschermingsconstructies mogelijk tegen alle vormen van PSA.

**Onderdeel B**

## 5. De vertrouwenspersoon

Dit hoofdstuk is het eerste deel van Onderdeel B. Het geeft een antwoord op de eerste deelvraag van dit gedeelte: *Wat is een vertrouwenspersoon en welke taken en bevoegdheden heeft hij of zij?* Dit hoofdstuk begint in paragraaf 5.1. met aangeven welke soorten vertrouwenspersonen er bestaan. In paragraaf 5.2. wordt dieper ingegaan op de externe vertrouwenspersoon en in paragraaf 5.3. op de interne vertrouwenspersoon. Vervolgens wordt er in paragraaf 5.4. een vergelijking gemaakt tussen interne en externe vertrouwenspersonen en vervolgt paragraaf 5.5. met de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon. Paragraaf 5.6. bevat wetsvoorstellen die betrekking hebben gehad op de vertrouwenspersoon en paragraaf 5.7. bevat de conclusie van dit hoofdstuk.

### 5.1. Vormen vertrouwenspersonen

De werkgever moet zijn verantwoordelijkheid nemen en seksuele intimidatie zijn organisatie zoveel mogelijk voorkomen en bestrijden. Een van de manieren waarop hij dit kan doen is het aanstellen van een vertrouwenspersoon of werknemers op een andere wijze toegang te geven tot een klachtenprocedure.<sup>108</sup> Een vertrouwenspersoon kan optreden voor verschillende doeleinden. Deze verschillende vormen worden hieronder beschreven.

#### *De vertrouwenspersoon seksuele intimidatie / ongewenste omgangsvormen*

De vertrouwenspersoon seksuele intimidatie (ook wel ongewenste omgangsvormen genoemd) treedt op in gevallen wanneer er sprake is van een bedreigende of kwetsende situatie die verband houdt met seksuele intimidatie en/of andere problemen op de werkvloer zoals pesten en geweld. Wat de taken en bevoegdheden van deze vertrouwenspersoon zijn, wordt verderop in dit hoofdstuk besproken.

#### *De vertrouwenspersoon integriteit*

Het Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector<sup>109</sup> geeft aan wat de taak is van een vertrouwenspersoon integriteit. Sinds 2003 zijn overheden verplicht een procedure te hebben om misstanden te melden, de zogenaamde klokkenluidersregeling. Men kan een vertrouwenspersoon integriteit aanstellen om ambtenaren een mogelijkheid te bieden de vermoede misstanden te melden. Deze vertrouwenspersoon zal in deze scriptie verder buiten beschouwing blijven.

#### *De centrale en de decentrale vertrouwenspersoon*

De centrale vertrouwenspersoon wordt meestal aangesteld bij grotere bedrijven of organisaties. Een voorbeeld is het Ministerie van Defensie; zij heeft zowel centrale als decentrale vertrouwenspersonen aangesteld. De centrale vertrouwenspersoon geeft sturing aan de andere vertrouwenspersonen en geeft advies over het gewenste beleid inzake de preventie en bestrijding van ongewenst gedrag.<sup>110</sup>

Wanneer er sprake is van een centrale vertrouwenspersoon, zijn er ook altijd decentrale vertrouwenspersonen. Bij het Ministerie van Defensie hebben zij tot taak om de slachtoffers te begeleiden en te adviseren bij hun problemen en advies te geven aan het bevoegde gezag.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> Boelrijk 2003, p.27.

<sup>109</sup> Meer informatie over deze vertrouwenspersoon is te vinden op [www.integriteitoverheid.nl](http://www.integriteitoverheid.nl).

<sup>110</sup> Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie, artikel 2.

<sup>111</sup> Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie, artikel 3.

### *De patiënten vertrouwenspersoon*

In artikel 1 onder m sub a Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen (hierna: Wet Bopz) is een definitie gegeven van de patiëntenvertrouwenspersoon (hierna: pvp). Dit is een persoon die in een psychiatrisch ziekenhuis werkzaam is om onafhankelijk van het bestuur aan patiënten advies te verlenen, in aangelegenheden die verband houden met hun opname in het ziekenhuis.

Op grond van artikel 59 Wet Bopz kunnen er bij algemene maatregel van bestuur aanvullende maatregelen worden gegeven over de positie van deze pvp. Deze aanvullende regels zijn opgesteld in het Besluit patiëntenvertrouwenspersoon Bopz<sup>112</sup> en worden uitgewerkt in de Gedragsregels van de Stichting patiëntenvertrouwenspersonen.<sup>113</sup> Hierin staat vermeld dat de pvp een geheimhoudingsplicht heeft. Opvallend is ook dat er in de definitie vermeld staat dat de pvp onafhankelijk moet zijn van het bestuur van het ziekenhuis. Er staat vermeld op de site van de Stichting pvp dat alle pvp's in dienst zijn van de Stichting en niet van de instelling waar hij of zij werkzaam is. Het betreffen dus externe vertrouwenspersonen.

## **5.2. De externe vertrouwenspersoon**

Een ander onderscheid tussen vertrouwenspersonen is het verschil tussen de interne en de externe vertrouwenspersoon. Zowel de interne als de externe vertrouwenspersoon kan een vertrouwenspersoon seksuele intimidatie of een van de andere hiervoor genoemde vormen zijn.

De externe vertrouwenspersoon heeft geen direct dienstverband met de werkgever bij wie zij werkzaam is als vertrouwenspersoon. Zij kan een arbeidsovereenkomst hebben met een onafhankelijke stichting, adviesbureau of de Arbodienst. Deze organisatie heeft dan een overeenkomst van opdracht of een andere vorm van samenwerking met het bedrijf dat de vertrouwenspersoon wil inschakelen. De vertrouwenspersoon kan ook als zelfstandig ondernemer werkzaam zijn in het bedrijf.

### *De overeenkomst van opdracht*

Een overeenkomst tot opdracht is de overeenkomst waarbij de ene partij zich jegens de andere partij verbindt werkzaamheden te verrichten buiten dienstverband die uit iets anders bestaan dan een werk van stoffelijke aard: artikel 7:400 lid 1 BW. Het gaat hierbij altijd om een inspanningsverplichting, zoals een overeenkomst met een makelaar of een architect. Omdat de diensten van de opdrachtnemer verricht worden voor de opdrachtgever, kan hij aanwijzingen geven met betrekking tot de opdracht; de opdrachtnemer moet deze opvolgen.<sup>114</sup> Als de opdrachtnemer de opdracht op redelijke gronden niet kan uitvoeren, maar de opdrachtgever hem er wel aan houdt, kan hij de overeenkomst op grond van artikel 7:402 lid 2 BW opzeggen. Aangezien de externe vertrouwenspersoon werkt op basis van een inspanningsverplichting, kan deze werkzaam zijn op basis van deze overeenkomst.

### *Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs*

De Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (hierna: WAADI) bevat een aantal voorschriften met betrekking tot ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals in een uitzendrelatie maar ook bij detacheren. Het houdt het volgende in: het tegen een vergoeding ter beschikking stellen van

---

<sup>112</sup> Besluit patiëntenvertrouwenspersoon Bopz, 3 november 1993, laatstelijk gewijzigd op 6 december 2007, Stb. 2007, 510.

<sup>113</sup> [www.pvp.nl](http://www.pvp.nl), zoek op 'gedragsregels'.

<sup>114</sup> Van Drongelen & Fase 2011 (deel 1), p. 30.

arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan via een arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.<sup>115</sup> Alle elementen van deze omschrijving moeten aanwezig zijn voor het gebruik maken van deze wet. Deze wet kan van toepassing zijn op de vertrouwenspersoon als zij op detachingsbasis werkt. Hiermee wordt zij eigenlijk gelijkgesteld met een interne vertrouwenspersoon.

#### *Zelfstandige ondernemer*

Een externe vertrouwenspersoon kan ook werkzaam zijn als zelfstandig ondernemer, ook wel Zelfstandige Zonder Personeel (hierna: ZZP'er) of freelancer genoemd, en worden ingehuurd door een bedrijf of organisatie. Een zelfstandig ondernemer werkt voor eigen risico en op eigen rekening. Als een zelfstandige ondernemer ziek is, kan hij niet terugvallen op een uitkering; hij zal zelf iets moeten regelen.

In sommige gevallen beschouwt de Inspectie SZW de zelfstandige toch als werknemer. Dit is zo wanneer de zelfstandige weliswaar ingehuurd is door de werkgever, maar de middelen van de werkgever gebruikt om zijn werk uit te voeren en aanwijzingen van de werkgever aanneemt.<sup>116</sup> Wanneer dit zo is, is alle Arboregeling op deze persoon van toepassing. Vanaf 1 juli 2012 gelden alle voor de zelfstandigen ook alle regels die ervoor moeten zorgen dat arbeidsrisico's worden beperkt of voorkomen. Dit heeft tot gevolg dat zelfstandigen dezelfde bescherming krijgen als werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst wanneer zij op dezelfde plaats aan het werk zijn.<sup>117</sup> Een vertrouwenspersoon die op deze wijze in een bedrijf werkzaam is, hoeft dus zelf niets te regelen. Voor zelfstandigen die alleen werken geldt dit niet, maar dat zal bij een zelfstandige die werkzaam is als vertrouwenspersoon niet snel voorkomen. Een belangrijk element van zijn taak is het opvangen van slachtoffers, dus zal hij of zij niet vaak alleen werken. Op zelfstandigen die alleen werken zijn wel een aantal artikelen uit de Arbowet van toepassing, dit staat in artikel 16 lid 7 Arbowet. De artikelen die wel van toepassing zijn, hebben betrekking op arbeid waaraan bijzonder gevaren voor de veiligheid en gezondheid zijn gebonden. Dit zal bij de vertrouwenspersoon niet snel het geval zijn.

### **5.3. De interne vertrouwenspersoon**

Er is sprake van een interne vertrouwenspersoon wanneer er een direct dienstverband op basis van een arbeidsovereenkomst is met de werkgever bij wie zij in dienst is als vertrouwenspersoon.<sup>118</sup> Een interne vertrouwenspersoon kan een zelfstandige functie hebben als vertrouwenspersoon of het als nevenfunctie naast de normale werkzaamheden uitvoeren.

#### *De arbeidsovereenkomst*

De arbeidsovereenkomst wordt omschreven in artikel 7:610 lid 1 BW en houdt in dat er sprake moet zijn van een overeenkomst waarbij de werknemer in dienst van de werkgever tegen loon gedurende zekere tijd arbeid verricht. De gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer is heel belangrijk. Dit houdt in dat de werknemer de instructies en aanwijzingen van de werkgever moet opvolgen als deze functioneel zijn voor de te verrichten arbeid. Ten tweede moet er een vergoeding

---

<sup>115</sup> Artikel 1 lid 1 onderdeel c WAADI.

<sup>116</sup> Inspectie SZW 2012.

<sup>117</sup> [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl)

<sup>118</sup> De Bruyn 1991, p. 47.

worden betaald door de werkgever aan de werknemer als tegenprestatie voor de bedongen arbeid. Arbeid kan zowel van lichamelijke als van geestelijke aard zijn. Gedurende bepaalde tijd houdt in dat het einde of objectief bepaalbaar is of kan worden opgezegd door een van de partijen.<sup>119</sup>

#### *De aanstelling*

Wanneer een interne vertrouwenspersoon werkzaam is in de publieke sector, is zij geen werknemer maar een ambtenaar. De ambtenaar is iemand die is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn, dit wordt gedefinieerd door artikel 1 Ambtenarenwet (hierna: Aw). Een ambtenaar werkt niet op basis van een arbeidsovereenkomst, maar op basis van een aanstelling. Dit is een eenzijdige publiekrechtelijke rechtshandeling.<sup>120</sup>

### **5.4. Intern of extern?**

De keuze voor het aanstellen van een interne of een externe vertrouwenspersoon kan voor iedere onderneming verschillend zijn. Of een bedrijf/organisatie een interne vertrouwenspersoon of een externe in dienst neemt, mag ze in de meeste gevallen zelf beslissen. In het geval van moeder- en dochterbedrijven kan dit anders zijn; er kan dan door de moeder worden opgelegd welke vorm er wordt toegepast. Daarnaast kan de keuze onder andere afhangen van de aanwezigheid van vakbonden en de grootte van de onderneming. Een groot bedrijf zal eerder een interne vertrouwenspersoon in dienst nemen, een bedrijf met minder dan vijftig werknemers eerder een externe vertrouwenspersoon.<sup>121</sup> Wanneer er geen vertrouwenspersoon aangesteld is in het bedrijf waar het slachtoffer van seksuele intimidatie werkt, kan hij of zij vaak terecht bij een vakbond. Vakbonden verlenen vaak bijstand aan hun leden wanneer er werkgerelateerde problemen zijn. In het geval dat werknemers ook met een probleem op het gebied van seksuele intimidatie bij de vakbond terecht kunnen, is het aanstellen van een interne vertrouwenspersoon minder relevant. Deze positie zou dan wel opgevuld kunnen worden door iemand van de vakbond die optreedt als externe vertrouwenspersoon. Ook is het aan te bevelen om zelfs wanneer werknemers terecht kunnen bij de vakbond toch een interne (deeltijd-)vertrouwenspersoon aan te stellen, die het bedrijf en de medewerkers goed kent. Een vakbondslid is meestal wat minder bekend en dit werkt drempelverhogend.

Het grote voordeel van een externe vertrouwenspersoon is dat hij of zij onafhankelijk is in de organisatie en wat dat betreft dus benaderbaar is. Daarnaast speelt ook het financiële aspect een rol: het inhuren van een externe vertrouwenspersoon zal over het algemeen goedkoper zijn dan het aanstellen van een vaste interne vertrouwenspersoon. Zeker in deze tijden van crisis zullen arbodiensten er alles aan doen om hun klanten te houden, dus het verlagen van de prijzen zal daarbij niet vreemd zijn. Maar een externe vertrouwenspersoon is minder bekend in het bedrijf en dit kan dan weer tegen hem werken omdat mensen minder snel geneigd zijn op hem of haar af te stappen. Hier ligt dus een taak voor de werkgever om aan te geven dat de vertrouwenspersoon in de organisatie aanwezig is. Het voordeel van een interne vertrouwenspersoon is dat hij of zij de organisatiestructuur en de werknemers goed kent. Hij is gemakkelijk aanspreekbaar en duidelijk aanwezig in de organisatie omdat het 'one of the guys' is. Dit levert een lagere drempel op voor de werknemer om op hem of haar af te stappen. Maar dit kan ook een drempel opwerpen voor de

<sup>119</sup> Van Drongelen & Fase 2011 (deel 1), p. 31-33.

<sup>120</sup> Van Drongelen & Fase 2011 (deel 1), p. 50-54.

<sup>121</sup> Fillet & Klijn 1992, p. 63.



werknemers, zeker als ze iets kwijt willen met betrekking tot een leidinggevende. Een tweede voordeel is dat het management met een interne vertrouwenspersoon laat zien dat ze klachtenbehandeling erg serieus nemen. Ten derde bevordert een interne vertrouwenspersoon de effectiviteit van de klachtenregeling omdat hij goed op de hoogte is van de situatie in het bedrijf en oplossingen op maat kan aandragen.<sup>122</sup>

### 5.5. De taken en bevoegdheden van een vertrouwenspersoon

De belangrijkste taak van de vertrouwenspersoon is het ondersteunen van de medewerker die last heeft van ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon doet de eerste opvang, begeleiding en advisering van een klager, maar zij neemt geen beslissing over de gegrondheid van de klacht en velt ook geen oordeel over de klacht. De vertrouwenspersoon moet de klager er ook van overtuigen dat de seksuele intimidatie niet aan hem ligt. Het slachtoffer denkt vaak dat hij/zij de oorzaak is van het probleem.<sup>123</sup> Maar de vertrouwenspersoon mag zich niet gaan identificeren met het slachtoffer<sup>124</sup> en mag de klacht ook niet van de klager overnemen, hij moet namens hem blijven optreden. Om deze reden luistert zij alleen naar de belangen van de klager, zodat de klager weet dat hij zonder problemen zijn verhaal kan doen en zodat hij weet dat er alleen wat gebeurt als hij dat wil.<sup>125</sup> De vertrouwenspersoon geeft ook aan wat gevolgen zullen zijn van de beslissingen die de klager kan nemen in de situatie.

Omdat de vertrouwenspersoon het eerste aanspreekpunt is voor het slachtoffer, moet zij wel uitkijken voor belangenverstrengeling. De functie van vertrouwenspersoon kan dan ook niet worden uitgevoerd door bijvoorbeeld de bedrijfsarts of een P&O-medewerker. Zij moeten namelijk ook de belangen van de werkgever nastreven, terwijl de vertrouwenspersoon partijdig is voor de klager.<sup>126</sup> Naast de taak van de vertrouwenspersoon als aanspreekpunt voor het slachtoffer, moet de vertrouwenspersoon ook een bijdrage leveren aan het beleid inzake seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag binnen de betreffende arbeidsorganisatie, de meldingen anoniem registeren en hiervan een jaarverslag uitbrengen.<sup>127</sup> Indien het gesprek tussen het slachtoffer en de vertrouwenspersoon niet leidt tot een oplossing, kan de vertrouwenspersoon een conflictbemiddelaar of een mediator adviseren.<sup>128</sup> Deze kan dan in gesprek gaan met zowel de dader als het slachtoffer, wat bijvoorbeeld tot een schikking of genoegdoening kan leiden. Deze persoon kan dan helpen de ontwrichte werksituatie op te lossen. Als dit niet helpt, kan de klacht bij de klachtencommissie worden ingediend. Op de rol en de taken van de klachtencommissie zal in deze scriptie verder niet worden ingegaan.

Om zijn of haar taak als vertrouwenspersoon op een goede manier te kunnen invullen, moeten personen die vertrouwenspersoon willen worden een cursus volgen en kunnen ze zich laten certificeren bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (hierna: LVVV). Deze Vereniging geeft keurmerken uit en heeft contact met een aantal aanbieders van (externe)

---

<sup>122</sup> Fillet & Klijn 1992, p. 63.

<sup>123</sup> Boelrijk 2003, p. 28.

<sup>124</sup> Boelrijk 2003, p. 62.

<sup>125</sup> Bezemer & Kuiper 1996, p. 79; op basis van deze functie zou de vertrouwenspersoon ook in aanmerking kunnen komen voor een beroepsgeheim, zie hierover hoofdstuk 6.

<sup>126</sup> Boelrijk 2003, p. 35.

<sup>127</sup> De Graaf-Tolkamp 2008, p. 68.

<sup>128</sup> Boelrijk 2003, p.28.

vertrouwenspersonen. Een voorbeeld hiervan is het bedrijf Bezemer en Kuiper, welke een basiscursus en nascholing aanbiedt.<sup>129</sup>

Vertrouwenspersonen kunnen een aantal bevoegdheden hebben om hun taak binnen een bedrijf op een goede wijze uit te voeren, deze kunnen verschillen per organisatie. Ten eerste heeft de vertrouwenspersoon de bevoegdheid om alle informatie in te winnen bij individuele personeelsleden die noodzakelijk is voor de uitvoering van haar taak. Met deze informatie kan de vertrouwenspersoon een onderzoek instellen, wat haar tweede bevoegdheid is. Als derde bevoegdheid moet de vertrouwenspersoon optreden als klachtenbegeleider in alle stadia van de klacht, zoals hierboven al aangegeven. Als laatste bevoegdheid mag de vertrouwenspersoon op eigen initiatief een klacht indienen bij de klachtencommissie wanneer hij dit nodig acht. Een voorwaarde is dan wel dat de privacy van de werknemers die de klacht niet in wilden stellen gewaarborgd moet worden.

Het grote voordeel van het hebben van een vertrouwenspersoon is dat slachtoffers altijd een onafhankelijke persoon hebben waar ze naartoe kunnen stappen, ook wanneer de vertrouwenspersoon niet alle genoemde taken en bevoegdheden heeft gekregen. Ook creëert de vertrouwenspersoon een preventiefunctie: de medewerkers weten dat het bedrijf ongewenst gedrag op de werkvloer serieus neemt.

## 5.6. Wetsvoorstellen en adviezen over de positie van de vertrouwenspersoon

Zoals hierboven aangegeven, heeft de vertrouwenspersoon een aantal bevoegdheden. Werkgevers zijn tot op heden nog niet verplicht om een vertrouwenspersoon al deze bevoegdheden ook daadwerkelijk toe te kennen. Ook zijn er geen wettelijke bepalingen die de vertrouwenspersoon beschermen tegen benadeling binnen het bedrijf. De toekenning van ontslagbescherming en een sterkere positie voor de vertrouwenspersoon is al wel een aantal keer voorgesteld in de vorm van een wetsvoorstel of aanpassing van wetsartikelen. De artikelen met betrekking op de bescherming van de vertrouwenspersoon zijn steeds opgenomen in wetsvoorstellen en adviezen inzake het individueel klachtrecht voor de werknemer, omdat het overleg met een vertrouwenspersoon kan worden gezien als een vorm van klagen door de werknemer. Door middel van deze wetsvoorstellen en adviezen wordt beoogd het individueel klachtrecht van de werknemer te versterken. Dit is van belang, omdat het klachtrecht de ongelijkheid tussen het gezag en de werknemer moet verminderen. Problemen worden met een klachtenprocedure op een betere en makkelijkere manier opgelost en zullen minder snel escaleren. De werkgever verkrijgt inzicht in de problemen die spelen binnen zijn organisatie door het klachtrecht: ook voor de werkgever kan het klachtrecht voordelen opleveren: hiermee krijgt hij inzicht in de knelpunten in zijn bedrijf. Het instellen van een klachtrecht behartigt dus zowel de belangen van de werkgever als van de werknemer en bevordert daarmee de werksfeer en de productiviteit.<sup>130</sup>

De versterking van het klachtrecht van de werknemer is voor het eerst voorgesteld door de ILO in 1967 met in eerder genoemde *'Aanbeveling betreffende het onderzoek van klachten in de onderneming met de bedoeling daarvoor een oplossing te vinden'*.<sup>131</sup> Dit onderzoek moet objectief gebeuren door middel van een procedure zonder dat de werknemer daar hinder aan ondervindt. Hoe

<sup>129</sup> [www.lvvv.nl](http://www.lvvv.nl); [www.bezemer-kuiper.nl/cursussen](http://www.bezemer-kuiper.nl/cursussen).

<sup>130</sup> Fillet & Klijn 1992, p. 23 – 31.

<sup>131</sup> ILO, Aanbeveling nr. 130; *Trb.* 1969 174.

dit ingevuld moet worden, wordt aan de lidstaten overgelaten.<sup>132</sup> Als reactie hierop is de Nederlandse overheid in de jaren '70 onderzoek gaan doen of het wenselijk is dat er een wettelijke regeling rond klachtrecht van individuele werknemers tot stand komt.<sup>133</sup> De Sociaal-Economische Raad (hierna: SER) heeft dit onderzoek doorgezet door uit te vinden welke vormen van klachtenopvang geschikt zouden zijn om de klachten zo goed mogelijk op te vangen. De conclusie van dit onderzoek was dat er regelingen zouden moeten komen waarmee klachten naar voren gebracht en opgelost kunnen worden.<sup>134</sup> In 1981 bracht de SER een advies uit dat er een wettelijk klachtrecht moest komen, maar de uitwerking ervan moest overgelaten worden aan werkgevers en werknemers op bedrijfstak- en ondernemingsniveau. De SER was van mening dat het klachtrecht al voor een deel besloten ligt in het toenmalige artikel 1638z BW. Op grond van dit artikel moest de werkgever op de klacht een antwoord geven en ervoor zorgen dat de werknemer daardoor geen nadeel ondervindt in zijn positie binnen het bedrijf.<sup>135</sup>

In 1986 is het eerste wetsvoorstel opgesteld, maar dit voorstel heeft de Tweede Kamer nooit gehaald; het sneuvelde bij de Raad van State. Een jaar later werd het vernieuwde voorstel betreffende het klachtrecht voorgelegd aan de Commissie voor Toetsing van Wetgevingsprojecten (hierna: CTW), welke adviseerde geen hele nieuwe regeling op te stellen, maar slechts een artikel op te nemen in het BW over dit onderwerp. De mening van het CTW was dat dit artikel geplaatst moest worden bij het artikel over goed werkgeverschap; artikel 7:611 BW.

Om deze reden werd in 1990 een beperkt voorstel klachtrecht voor de individuele werknemer opgesteld. Dit voorstel kende drie onderdelen: 1. De werkgever is verplicht een schriftelijke met redenen omklede reactie te geven op een schriftelijk ingediende klacht binnen een redelijke termijn; 2. De klager kan zich bij de indiening van de klacht laten bijstaan door een derde en 3. De werkgever zorgt ervoor dat de klager of degene die hem bijstaat wegens indiening van de klacht niet wordt benadeeld in zijn positie als werknemer.<sup>136</sup> Dit was dus een eerste poging om de vertrouwenspersoon een wettelijke bescherming te geven. Dit voorstel is echter in 1992 door de Tweede Kamer verworpen. De reden hiervoor was dat de Stichting van de Arbeid (hierna: STAR) in haar advies had opgenomen dat individuele werknemers en cao-partijen zelf regels over een klachtprocedure kunnen opnemen in bijvoorbeeld een personeelshandboek.<sup>137</sup> De Tweede Kamer achtte het toen niet nodig deze taken wettelijk vast te leggen. Naar aanleiding hiervan zijn er verschillende regelingen opgesteld voor vertrouwenspersonen, deze worden in hoofdstuk zeven en acht besproken.

## 5.7. Conclusie

In dit hoofdstuk stond de deelvraag centraal welke vormen van vertrouwenspersonen er bestaan en welke taken en bevoegdheden deze vertrouwenspersoon heeft. Er kan er geconcludeerd worden dat er verschillende vormen vertrouwenspersonen bestaan en dat er daarnaast een verschil zit tussen de externe en de interne vertrouwenspersoon. Beide vormen hebben voor- en nadelen: de interne vertrouwenspersoon is bekender in de organisatie en werkt daarom drempelverlagend, maar werknemers kunnen het ook als drempelverhogend opvatten omdat ze met hun persoonlijke

---

<sup>132</sup> Van Drongelen, 2000, p. 174.

<sup>133</sup> Boonstra e.a. 2000, p. 2.

<sup>134</sup> Schmitz e.a., 1972.

<sup>135</sup> SER 1981; Fillet & Klijn 1992, p. 19.

<sup>136</sup> Fillet & Klijn 1992, p. 20 – 21; wetsvoorstel 21514, 17 april 1990.

<sup>137</sup> Boonstra e.a. 2000, p. 3.

problemen niet naar een bekende collega willen stappen. De externe vertrouwenspersoon heeft deze moeilijkheid niet, maar deze is over het algemeen onbekender in de organisatie en daarom werkt dit weer drempelverhogend. Welke vertrouwenspersoon het beste past in een bedrijf of organisatie en of dit een interne of externe vertrouwenspersoon is, is per bedrijf verschillend.

Met betrekking tot de taken en bevoegdheden kan gesteld worden dat de belangrijkste taak van elke vertrouwenspersoon een luisterend oor aan het slachtoffer bieden is en hem advies te geven over eventuele vervolgstappen in een procedure. Om dit te kunnen doen moet elke vertrouwenspersoon steun krijgen van het management en informatie mogen inwinnen die voor hem of haar noodzakelijk is bij de uitvoering van zijn of haar taak.

Er is al een aantal keer gepoogd om de vertrouwenspersoon een vorm van wettelijke bescherming te geven als zijn de begeleider in het klachtrecht van de werknemer, maar dit is tot op heden op niets uitgelopen. Wel zijn er aanbevelingen gedaan aan cao-partijen om hierover zelf regelingen op te stellen. Hier zou wel verder onderzoek naar gedaan kunnen worden.

De pvp heeft wel een aanzet tot wettelijke bescherming gekregen in de vorm van het Besluit patiëntenvertrouwenspersoon Bopz. Hierin is geen ontslagbescherming of een geheimhoudingsplicht opgenomen, maar wel dat deze pvp moet worden aangesteld. Een dergelijk besluit zou ook ingesteld kunnen worden voor de vertrouwenspersoon seksuele intimidatie.

## 6. Bijzondere rechtsbescherming

In dit hoofdstuk staat de volgende deelvraag centraal: *Welke wettelijke rechtsbeschermingsconstructies bestaan er en kunnen deze van toepassing zijn op de vertrouwenspersoon?*

Dit hoofdstuk bestaat uit drie onderdelen, namelijk het beroepsgeheim, waarvan de geheimhoudingsplicht in paragraaf 6.1. en het verschoningsrecht in paragraaf 6.2. besproken wordt. Vervolgens worden in paragraaf 6.3. de huidige vormen van ontslagbescherming besproken. Deze onderdelen zijn gekozen omdat zij allemaal een functie hebben in de versterking van de rechtsbescherming van de vertrouwenspersoon. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie in paragraaf 6.4.

### 6.1. De geheimhoudingsplicht

De geheimhoudingsplicht kan omschreven worden als de plicht van een hulp- of dienstverlener om te zwijgen over al datgene wat hij te weten is gekomen in de uitoefening van zijn beroep. Het beroepsgeheim is ook een recht voor de cliënt. Hij moet erop kunnen vertrouwen dat wat hij vertelt, binnen de vertrouwelijke relatie blijft.<sup>138</sup>

In verschillende verdragen en wetten wordt er melding gemaakt van de geheimhoudingsplicht. Zo garandeert artikel 6 EVRM iedereen een recht op een eerlijk proces. Bijstand van bijvoorbeeld een advocaat is in de meeste gevallen noodzakelijk om te voldoen aan de regel van *equality of arms*.<sup>139</sup> Dit kan alleen gerealiseerd worden als de informatie die hij geeft aan zijn advocaat, niet tegen hem kan worden gebruikt.<sup>140</sup> Het beroepsgeheim is dus een voorwaarde voor juridische bijstand. Een tweede Europese grondslag voor het beroepsgeheim vloeit voort uit artikel 8 EVRM: het recht op eerbiediging van zijn privéleven, zijn gezinsleven en zijn briefwisseling. Onderdelen hiervan mogen dus niet zomaar openbaar worden gemaakt. In artikel 8 lid 2 EVRM wordt de enige mogelijke uitzondering gegeven op dit recht: wanneer het in het belang is van de openbare veiligheid, het economisch welzijn, de bescherming van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. De noodzakelijkheid voor inmenging moet wel op overtuigende wijze worden vastgesteld.<sup>141</sup> Meer specifiek is de briefwisseling ook bevoorrecht: elke vorm van inmenging vereist een ernstige verantwoording.<sup>142</sup> De staten die partij zijn tot het Verdrag van de Rechten van de Mens hebben het beroepsgeheim daarnaast in een verklaring van 25 oktober 2000 expliciet erkend.<sup>143</sup> Nederland behoort tot de landen die dit erkend hebben.

De artikelen 6 en 8 EVRM verplichten de lidstaten ertoe om nationale bepalingen op te nemen die de schending van het beroepsgeheim sanctioneren. Er is in de nationale wetgeving geen duidelijke wetsbepaling die een grondslag biedt voor het beroepsgeheim, alleen is schending ervan strafbaar ex artikel 272 WvSr. De Hoge Raad bepaalde aan de hand van dit artikel dat de geheimhoudingsplicht betrekking heeft op alle ambten en beroepen, welke door hun aard zodanige

<sup>138</sup> Bannier 2008, p. 3.

<sup>139</sup> EHRM 25 maart 1992, *Campbell v. Verenigd Koninkrijk*; EHRM 10 mei 2007, *Modarca v. Moldavië*.

<sup>140</sup> EHRM 10 mei 2007, *Modarca v. Moldavië*.

<sup>141</sup> EHRM 25 februari 1993, *Cremieux v. Frankrijk*.

<sup>142</sup> EHRM 25 maart 1992, *Campbell v. Verenigd Koninkrijk*.

<sup>143</sup> Recommendation (no.R(2000)21) over de *Liberte d'exercice de la profession d'avocat* van 25 oktober 2000, aanvaard door de Raad van Ministers van de Raad van Europa.

verplichtingen meebrengen voor hen, die deze ambten of beroepen uitoefenen.<sup>144</sup> Als men deze uitleg van de Hoge Raad als uitgangspunt neemt, dan zijn er vele beroepen die in aanmerking kunnen komen voor een beroepsgeheim. Er zijn dus ook veel beroepen die een soort van beroepsgeheim kennen. Dit kan rusten op een specifieke wettelijke bepaling, een gedragscode voor de beroepsgroep of een morele verplichting. Een voorbeeld hiervan is Gedragsregel 6 van de Orde van Advocaten, waarin het beroepsgeheim wordt vermeld.<sup>145</sup> Ook kan het beroepsgeheim worden vermeld in de overeenkomst tussen bijvoorbeeld de advocaat en de cliënt.

Aangezien er veel beroepsgroepen kunnen vallen onder de uitleg van de Hoge Raad, worden er ook regelmatig procedures gevoerd om beroepsgroepen een geheimhoudingsplicht toe te kennen. In de afweging om dit toe te kennen spelen verschillende grondrechten een rol: onder andere het privacyrecht en het recht op de vrijheid van meningsuiting. Het privacyrecht is terug te vinden in artikel 10 Gw en in hiervoor genoemde artikel 8 EVRM. De vrijheid van meningsuiting staat in artikel 7 Gw, 10 EVRM en 19 IVBPR. Deze twee grondrechten kunnen op gespannen voet met elkaar staan: de uitoefening van het ene recht sluit het andere uit.<sup>146</sup> Welk grondrecht bij een bepaalde beroepsgroep voorgaat, wordt door de Hoge Raad beslist en kan van geval tot geval verschillen.

### 6.1.1. De geheimhoudingsplicht van de vertrouwenspersoon

In de vorige paragraaf is besproken wanneer een beroepsgroep een geheimhoudingsplicht kan verwerven. De vraag is nu of de vertrouwenspersoon zich ook hiervoor kan kwalificeren. Voor de vertrouwenspersoon geldt geen specifieke wettelijke bepaling of gedragscode. Sommige bedrijven en instanties hebben regelingen getroffen voor en met hun vertrouwenspersoon, maar helaas er tot op heden nog geen landelijke regeling om deze geheimhoudingsplicht vast te stellen. Als de vertrouwenspersoon tevens lid is van de Ondernemingsraad in een bedrijf, dan heeft hij als commissielid wel een geheimhoudingsplicht (artikel 20 WOR) en ontslagbescherming (artikel 21 WOR).<sup>147</sup> Wanneer de vertrouwenspersoon lid is van een vaste commissie geldt voor haar een absoluut ontslagverbod, tenzij er sprake is van schriftelijk wederzijdse toestemming, een dringende aan haar onverwijld meegedeelde reden, beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel waarin zij werkzaam is. Wanneer de vertrouwenspersoon geen lid is van een vaste commissie maar wel in de OR plaatsneemt, moet de geheimhoudingsplicht worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of aanstellingsbesluit.<sup>148</sup> De externe vertrouwenspersoon zal over het algemeen geen lid zijn van de Ondernemingsraad van een bedrijf, dus van deze wettelijke bepaling zal hij niet snel gebruik kunnen maken. Deze regeling is echter wel een goed uitgangspunt om iets dergelijks in te voeren voor alle vertrouwenspersonen. Zowel de interne als de externe vertrouwenspersoon kan dus alleen terugvallen op de morele verplichting om de gehoorde informatie voor zich te houden.

---

<sup>144</sup> HR 6 december 1955, *NJ* 1956, 52.

<sup>145</sup> [www.advocatenorde.nl](http://www.advocatenorde.nl), gedragsregel 6: Verhouding tot de cliënt.

<sup>146</sup> Boelrijk 2003, p. 98.

<sup>147</sup> De Bruyn 1991, p. 18.

<sup>148</sup> De Bruyn 1991, p. 44.

## 6.2. Het verschoningsrecht

Een tweede onderdeel van het beroepsgeheim is het verschoningsrecht, hoewel er ook onafhankelijk van het beroepsgeheim een beroep op kan worden gedaan. Dit is bijvoorbeeld zo bij journalisten; hier wordt later dieper op ingegaan. Het verschoningsrecht is het recht af te zien van het geven van een getuigenis voor de rechter of het beantwoorden van bepaalde vragen, gesteld door de rechter. Dit recht is vastgelegd in artikel 218 Sv voor het strafrecht, in artikel 165 lid 2 sub b Rv voor het civiel recht en in artikel 8:33 lid 3 Awb voor het bestuursrecht.<sup>149</sup> Al deze artikelen kunnen van belang zijn, omdat het ligt aan de soort gerechtelijke procedure waarvoor de verschoningsgerechtigde wordt opgeroepen, op welk artikel hij zijn verschoningsrecht kan baseren. De drie genoemde artikelen verschillen nauwelijks van elkaar. Zoals blijkt uit artikel 165 lid 1 Rv en artikel 8:33 lid 1 Awb, moeten de getuigen wel gewoon op zitting verschijnen. Als de verschoningsgerechtigde zich beroept op zijn verschoningsrecht om de vraag niet te beantwoorden, toetst de rechter dit slechts marginaal. De verschoningsgerechtigde bepaalt dus zelf de reikwijdte van zijn verschoningsrecht.<sup>150</sup>

De omvang van het verschoningsrecht is uitgemaakt in twee standaardarresten op het gebied van het verschoningsrecht: Het *Liefdehuis*-arrest<sup>151</sup> en het *Notaris Maas*-arrest<sup>152</sup>. Het *Liefdehuis*-arrest was het eerste arrest waarin een geneeskundige zich kon beroepen op een verschoningsrecht. Het ging in deze zaak om een behandeling die verband hield met een daaraan voorafgaande vruchtafdrijving, waar de arts niets over wilde zeggen. De Hoge Raad besliste in deze zaak dat het verschoningsrecht geldt *'indien de uitoefening van het beroep de situatie vereist dat de geheimhouding onder alle omstandigheden wordt gewaarborgd'*. In het *Notaris Maas*-arrest beroept de notaris zich op zijn verschoningsrecht wanneer hij vragen moet beantwoorden over verleende surseances van betaling aan drie vennootschappen. Ook hier keurt de Hoge Raad dit beroep goed en geeft als grondslag voor het verschoningsrecht aan dat het moet gaan om een *'in Nederland algemeen geldend rechtsbeginsel dat meebrengt dat bij zodanige vertrouwenspersonen het maatschappelijk belang dat de waarheid in rechte aan het licht komt, moet wijken voor het maatschappelijk belang dat een ieder zich vrijelijk en zonder vrees voor openbaarmaking van het besprokene om bijstand en advies tot hen moet kunnen wenden'*.<sup>153</sup> Sindsdien kan het verschoningsrecht worden ingeroepen zonder een beroep te doen op een wettelijke regeling: het werd verheven tot een algemeen geldend rechtsbeginsel.

Dit betekent echter niet dat iedereen zomaar een beroep kan doen op het verschoningsrecht. De Hoge Raad heeft dit slechts toegekend aan een kleine groep: de geestelijke<sup>154</sup>, de arts<sup>155</sup>, de notaris<sup>156</sup> en de advocaat: zij vormen de zogenaamde klassieke verschoningsgerechtigden.<sup>157</sup> Wil een andere beroepsgroep aanspraak maken op een verschoningsrecht, dan moet dit beroep aan een aantal eisen voldoen welke voor het eerst zijn geformuleerd in het *Liefdehuis*-arrest. Deze eisen zijn in de loop der jaren door andere jurisprudentie ingevuld. De eerste eis is dat het beroep over specifieke kennis moet beschikken. Deze kennis moet worden opgedaan in de vorm van opleiding of ervaring en hier moeten toelatingseisen voor bestaan. Vervolgens moet het werk een duurzaam

<sup>149</sup> Bannier 2008, p. 10.

<sup>150</sup> HR 19 september 2003, *NJ* 2005, 454; Klein Lenderink 2012, p. 33.

<sup>151</sup> HR 21 april 1913, *NJ* 1913, 958 (*Liefdehuis*).

<sup>152</sup> HR 1 maart 1985, *NJ* 1986, 173 (*Notaris Maas*).

<sup>153</sup> Idem: r.o. 3.1.

<sup>154</sup> Hof Gelderland 12 november 1857, *W.* 1944, p. 2.

<sup>155</sup> Sinds het *Liefdehuis*-arrest.

<sup>156</sup> Sinds het *Notaris Maas*-arrest.

<sup>157</sup> HR 30 november 1999, *NJ* 2002, 438; Bannier e.a. 2008, p. 11-12.

karakter hebben en van belang zijn voor de samenleving. Als laatste moet de beroepsbeoefenaar onderworpen zijn aan regels. Naast deze eisen bestaan er ook nog eisen voor de hulpverlener - cliëntrelatie. Het beroep moet functioneren op basis van vertrouwelijke informatie, het onbelemmerd uitoefenen van het beroep staat of valt met de bescherming van het vertrouwen, de uitoefening van het beroep wordt gezien als een algemeen belang van grote orde en de beroepsbeoefenaar heeft een deskundigheid waarop de cliënt is aangewezen.<sup>158</sup>

De grondslag voor de erkenning van een verschoningsrecht is de hulpverlening. Degenen die hulp nodig hebben, moeten zich vrij kunnen uiten in het vertrouwen dat de geheimhouding niet door de wet zal worden doorbroken. Alleen op die manier kan worden voorkomen dat hulp zoeken achterwege blijft. Volgens de Hoge Raad weegt dit zwaarder dan het algemene belang van een goede, op waarheid berustende rechtspleging.<sup>159</sup> Het criterium van maatschappelijke belangenafweging is dus van groot belang.

In de loop der jaren zijn er aan verschillende beroepsgroepen verschoningsrechten toegekend, zoals belastingambtenaren, verplegers, reclasseringsmedewerkers<sup>160</sup> en medewerkers van Bureau Rechtshulp. Zij zijn de zogenaamde nieuwe verschoningsgerechtigden.<sup>161</sup> Opvallend is dat journalisten wel een door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens<sup>162</sup> toegekend verschoningsrecht hebben, maar niet over een geheimhoudingsplicht beschikken. De redenering van het Europees Hof was als volgt. De identiteit van een bron onthullen is een beperking van de vrijheid van meningsuiting uit artikel 10 EVRM. Deze beperking moet getoetst worden aan de vereisten van artikel 10 lid 2 EVRM, welke inhoudt dat de beperking een zo zwaarwegend publiek belang moet betreffen, dat het voorgaat op het zware publieke belang van persvrijheid. De Hoge Raad<sup>163</sup> heeft deze uitspraak een paar maanden later bevestigd, hoewel er een aantal gevallen bekend zijn van journalisten die alsnog gegijzeld werden om hun bronnen bekend te maken. Dit heeft een veroordeling door het EHRM<sup>164</sup> opgeleverd voor schending van artikel 10 EVRM omdat de als getuige opgeroepen journalist die weigerde de identiteit van zijn bron weer te geven, werd gegijzeld.

Wanneer een beroepsgroep zowel een verschoningsrecht als een geheimhoudingsplicht heeft, heeft doorbreking van dit verschoningsrecht tot gevolg dat ook de geheimhoudingsplicht geschonden wordt. Dit is vooral vaak aan de orde in zaken betreffende beklag tegen inbeslagneming van stukken van verschoningsgerechtigden. De Hoge Raad<sup>165</sup> geeft hierbij aan dat het verschoningsrecht niet absoluut is en dat zich zeer uitzonderlijke omstandigheden kunnen voordoen waarin het belang dat de waarheid aan het licht komt prevaleert boven het verschoningsrecht, en dus het beroepsgeheim. Een algemene regel voor het doorbreken van het verschoningsrecht is niet te geven, zo stelt de Hoge Raad in het *Notaris Maas*-arrest, maar de volgende factoren kunnen van belang zijn:

- a. De aard en inhoud van het materiaal waarover zich het verschoningsrecht uitstrekt in verband met het belang dat door het verschoningsrecht wordt gediend;
- b. De afweging of deze gegevens op een andere wijze kunnen worden verkregen (bijvoorbeeld HR 9 mei 2006, LJN: AV2386).

<sup>158</sup> HR 1 maart 1985, NJ 1986, 173 (*Notaris Maas*).

<sup>159</sup> HR 1 maart 1985, NJ 1986, 173 (*Notaris Maas*).

<sup>160</sup> HR 9 juni 1992, NJ 1992, 776.

<sup>161</sup> HR 25 oktober 1985, NJ 1986, 176.

<sup>162</sup> EHRM 27 maart 1996, NJ 1996, 577 (*Goodwin*).

<sup>163</sup> HR 10 mei 1996, NJ 1996, 578.

<sup>164</sup> EHRM 22 november 2007, nr. 64752/01 (*Voskuil / Nederland*).

<sup>165</sup> HR 30 november 1999, NJ 2002, 438; HR 28 februari 2012, GJ 2012/49.



- c. De aard en ernst van de kwestie waarop deze gegevens licht moeten werpen in verhouding tot de mate waarin deze gegevens van belang zijn voor het aan de dag brengen van de waarheid;
- d. De mate waarin de betrokken belangen van de patiënten of cliënten worden geschaad indien het verschoningsrecht wordt doorbroken.<sup>166</sup>

Wanneer de waarheidsvinding wel moet prevaleren, mag de inbreuk op het verschoningsrecht niet verder gaan dan strikt noodzakelijk voor het aan licht brengen van het bepaalde feit.<sup>167</sup>

Een tweede reden voor het doorbreken van het verschoningsrecht is, wanneer er buiten redelijke twijfel vaststaat dat het verschoningsrecht niet geldt. Er wordt in de jurisprudentie niet aangegeven wanneer dit zo is en het zal in de praktijk ook niet snel worden aangenomen.<sup>168</sup>

Een schending van het beroepsgeheim is een schending van de overeenkomst tussen de cliënt en de advocaat en geeft recht op schadevergoeding vanwege wanprestatie. Bewijzen die door doorbreking van het beroepsgeheim in het geding zijn gebracht, kunnen niet worden gebruikt omdat deze op onrechtmatige wijze verkregen zijn.<sup>169</sup> De schending van het beroepsgeheim kan zelfs tot gevolg hebben dat een eerlijk proces niet meer mogelijk is.<sup>170</sup>

### 6.2.1. Het verschoningsrecht van de vertrouwenspersoon

Hiervoor is beschreven aan welke eisen een beroepsgroep moet voldoen voor het verkrijgen van een verschoningsrecht. Ook hier is de vraag of de vertrouwenspersoon dit recht kan verwerven. Aangezien de vertrouwenspersoon geen vastgelegd beroepsgeheim heeft, ligt het niet voor de hand om de vertrouwenspersoon een verschoningsrecht toe te kennen. Maar wanneer men de vereisten van de Hoge Raad voor de toekenning van een verschoningsrecht doorneemt, zou de vertrouwenspersoon hier wel onder kunnen vallen.

Wie vertrouwenspersoon wil worden, moet hiervoor een opleiding volgen om specifieke kennis op te doen.<sup>171</sup> Een vertrouwenspersoon heeft een duurzaam beroep en is van belang in de samenleving omdat medewerkers van een bedrijf of organisatie altijd bij een onafhankelijke persoon terecht moeten kunnen als ze met een probleem zitten. Ook is de hulpverlener – cliëntrelatie aanwezig. De klager moet er vanuit kunnen gaan dat hij zijn verhaal in vertrouwen kan doen bij een deskundige. Vanuit de eisen uit de jurisprudentie kan er dus zeker een verschoningsrecht worden toegekend aan de vertrouwenspersoon. Of dit voor een rechter ook stand houdt als een officieel verschoningsrecht, is onduidelijk: jurisprudentie hierover ontbreekt.<sup>172</sup>

<sup>166</sup> Van Maurik en Van der Meij, 2012, Titel XVII inleidende opmerkingen.

<sup>167</sup> o.a. HR 29 juni 2004, TvGr 2005, 7.

<sup>168</sup> Klein Lenderink 2012, p. 34.

<sup>169</sup> Van Maurik en Van der Meij, 2012, Titel XVII inleidende opmerkingen.

<sup>170</sup> EHRM 16 december 1992, *Niemitz v. Duitsland*; EHRM 20 juni 2000, *Foxley v. Verenigd Koninkrijk*.

<sup>171</sup> Zie hierover ook paragraaf 5.5.

<sup>172</sup> Bezemer & Kuiper 1996, p. 98.

### 6.3. De ontslagbescherming

Interne vertrouwenspersonen kunnen een lastige positie hebben in de bedrijven waar ze werken: zo worden ze overgeslagen bij promoties, worden niet gesteund door het management en er is geen draagvlak voor het beleid wat zij uitdragen. Duidelijke loopbaanafspraken, bescherming tegen benadeling op grond van hun functie en bescherming tegen ontslag zijn dan ook noodzakelijk.<sup>173</sup>

De vertrouwenspersoon moet dus een onafhankelijke positie in het bedrijf of de onderneming verwerven en gesteund worden door het management. In het beste geval moet de vertrouwenspersoon dan ook alleen verantwoording afleggen aan de partij voor wie ze optreedt, niet aan het management. Bovendien zou er een aanstellingsprocedure moeten worden opgesteld waarin aanstelling door de werkgever plaatsvindt op voorstel van de ondernemingsraad of vertegenwoordiging van werknemers. Dit is noodzakelijk om de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon te waarborgen.<sup>174</sup>

Verschillende groepen werknemers kunnen al gebruik maken van een beschermingsmaatregel. Een aantal van deze regelingen zullen hierna worden besproken. Er zal ook bekeken worden of deze toepasbaar zijn op de interne vertrouwenspersoon. De besproken regelingen kunnen geen toepassing hebben op de externe vertrouwenspersoon, aangezien zij niet op basis van een arbeidsovereenkomst werken. Dit is alleen anders als de externe vertrouwenspersoon wordt gezien als medewerker of als de beschermingsmaatregel wordt opgenomen in de overeenkomst tussen het bedrijf en de externe vertrouwenspersoon.<sup>175</sup>

#### 6.3.1. Het algemene opzegverbod

Arbeidsverhoudingen kunnen over het algemeen altijd opgezegd worden door een van de partijen. Het uitgangspunt van het contractenrecht is namelijk dat partijen zelf besluiten met wie ze een (arbeids)overeenkomst sluiten en wanneer ze deze overeenkomst weer beëindigen. Om de werknemers te beschermen tegen willekeur bij de werkgever, zijn er een aantal beperkingen aan de werkgever opgelegd. Deze beperkingen zijn te verdelen in het algemene opzegverbod en de bijzondere opzegverboden. Het algemene opzegverbod zal hieronder besproken worden, de bijzondere opzegverboden volgen hierna.

Het algemene opzegverbod houdt in dat de werkgever voorafgaande toestemming van het UWV nodig heeft om de arbeidsverhouding op te zeggen. Dit staat vastgelegd in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna: BBA 1945).<sup>176</sup> Het werknemersbegrip is zeer ruim: alle medewerkers vallen er in principe onder. Interne vertrouwenspersonen kunnen op basis van dit besluit dus niet zomaar ontslagen worden: voor hen moet, net als voor de andere werkzame personen in de organisatie, een ontslagvergunning worden aangevraagd.

#### 6.3.2. Bijzonder opzegverbod I: De Ondernemingsraad

Artikel 7:670 lid 4 BW bepaalt dat een arbeidsovereenkomst met een lid van de Ondernemingsraad of een ander medezeggenschapsorgaan van een bedrijf niet zomaar opgezegd mag worden. De werkgever moet kunnen aantonen dat de opzegging geen verband met heeft met het lidmaatschap van de Ondernemingsraad. Deze bescherming is tevens uitgewerkt in artikel 21 WOR.

<sup>173</sup> Bezemer & Kuiper 1996, p. 97; Boelrijk 2003, p. 65.

<sup>174</sup> Fillet & Klijn, 1992, p. 64.

<sup>175</sup> Zie hierover paragraaf 5.2.

<sup>176</sup> Besluit van 5 oktober 1945, *Stb.* F. 214.

Wanneer deze bescherming niet zou bestaan, zouden veel minder personen in de medezeggenschapsraden willen plaatsnemen en in die raden minder snel hun mening willen geven. Dit komt de kwaliteit van het orgaan niet ten goede, dus ook de werkgever heeft er belang bij om deze rechten goed vast te leggen. Met deze ontslagbescherming wordt de vrijheid van meningsuiting van de werknemers wettelijk gewaarborgd. Eenzelfde bescherming zou ook aan vertrouwenspersonen geboden kunnen worden. Immers, zij moeten alle klachten kunnen aanhoren en hier onderzoek naar kunnen doen, zonder dat zij door de uitkomst van het onderzoek moeten vrezen voor hun baan of positie in de onderneming.

In de voorbeeldregeling betreffende vertrouwenspersonen van FNV Bondgenoten staat in artikel 4.6<sup>177</sup> dat de vertrouwenspersoon dezelfde bescherming geniet als een lid van de ondernemingsraad. Ook deze vakbond is het er dus mee eens dat de vertrouwenspersoon dezelfde bescherming moet kunnen genieten als een lid van de OR. Een verdere toelichting hierop wordt helaas niet gegeven.

### **6.3.3. Bijzonder opzegverbod II: Het lidmaatschap van een vakvereniging en vakbondsactiviteiten**

In artikel 7:670 lid 5 BW wordt een bijzonder opzegverbod opgelegd wat lijkt op het voorgaande. Het gaat hier alleen niet om de medezeggenschapsorganen, maar om de vakbonden en vakverenigingen. De werknemers die lid zijn van een vereniging, mogen om deze reden niet ontslagen worden. Het is weer aan de werkgever om te bewijzen dat de opzegging hier niets mee te maken heeft.<sup>178</sup> De vertrouwenspersoon kan hier misschien niet zo snel gebruik van maken.

### **6.3.4. Bijzonder opzegverbod III: Het victimisatieontslag**

In artikel 7:646 BW wordt het victimisatieontslag besproken. Dit artikel geeft aan dat er geen onderscheid mag worden gemaakt tussen mannen en vrouwen en dat seksuele intimidatie een vorm is van dit verboden onderscheid. Er wordt tevens een definitie gegeven van seksuele intimidatie. Tenslotte is er in lid 9 vastgelegd dat de werkgever de werknemer die last heeft van dit onderscheid en hierover klaagt, niet mag benadelen of mag ontslaan. Wanneer de werknemer toch ontslagen wordt, is de opzegging vernietigbaar op grond van artikel 7:647 BW. Het victimisatieontslag komt er dus op neer dat de werkgever een werknemer die klaagt over seksuele intimidatie, niet op die grond mag benadelen of de arbeidsovereenkomst mag opzeggen. Lid 5 voegt hier nog aan toe dat klagers of werknemers die klagers bijstand hebben verleend, ook niet benadeeld mogen worden. Deze twee leden zouden dus met uitstek betrekking kunnen hebben op de interne vertrouwenspersoon. Ook op de externe vertrouwenspersoon zou dit victimisatieontslag betrekking kunnen hebben, er wordt namelijk niet gezegd in wat voor positie de helper van de klager zich moet bevinden.

### **6.3.5. Bijzonder opzegverbod IV: De deskundige werknemer**

Artikel 7:670a BW bepaalt dat voor bepaalde groepen werknemers een voorafgaande toestemming voor opzegging door de kantonrechter vereist is. Zonder deze toestemming mag de arbeidsovereenkomst met deze werknemer niet opgezegd worden. Een van deze groepen is de zogenaamde deskundige werknemer (artikel 7:670a lid 1 sub c BW). De regels met betrekking tot de deskundige werknemer zijn verder uitgewerkt in artikel 13 en 14 Arbowet. Artikel 13 lid 5 Arbowet

---

<sup>177</sup> FNV Bondgenoten 2011.

<sup>178</sup> Van Drongelen e.a. 2011, p. 193.

bepaalt dat deze werknemers niet mogen worden benadeeld in hun positie in de onderneming. Onder benadeling wordt verstaan: het onthouden van promotiekansen of salarisverhoging en gedwongen overplaatsing naar een ander bedrijfsonderdeel.<sup>179</sup> De onderwerpen waarbij een deskundige werknemer de werkgever bijstaat bevatten in ieder geval medewerking aan het opstellen van een RI&E en de uitvoering van de maatregelen voor een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Deze taken staan uitvoerig beschreven in artikel 2.1 – 2.4 Arboregeling. Artikel 14 voegt hier nog aan toe dat een deskundige werknemer ook iemand is die de werknemers begeleidt die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten.

#### **6.3.5.1. De vertrouwenspersoon: een deskundige werknemer?**

Op grond van bovenstaande artikelen kan de vertrouwenspersoon vallen onder de definitie van een deskundige werknemer. Een onderdeel van het arbeidsomstandighedenbeleid en de RI&E is dat werkgevers seksuele intimidatie zo veel mogelijk moeten voorkomen en bestrijden. Het aanstellen van een interne of externe vertrouwenspersoon kan hier een belangrijk onderdeel van zijn en daarmee valt de vertrouwenspersoon onder de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid en/of de RI&E. Met betrekking tot artikel 14 geldt dat de vertrouwenspersoon hier ook onder zou kunnen vallen, aangezien zij werknemers helpen bij ongewenst gedrag op de werkvloer wat, zoals eerder aangegeven, kan lijden tot een te grote werkdruk, stress, niet meer naar het werk durven gaan, een burn-out of depressie. Wanneer de werknemers hier last van hebben, zijn zij niet meer in staat om hun werk naar behoren uit te oefenen. Als zij zich bij laten staan door een vertrouwenspersoon, geeft deze dus bijstand bij de begeleiding van werknemers zoals bedoeld in artikel 14 lid 1 sub b BW. Ook op grond van dit artikel zou een vertrouwenspersoon dus niet benadeeld mogen worden in zijn positie in de onderneming.

### **6.4. Conclusie**

In dit hoofdstuk staat de deelvraag centraal welke mogelijkheden tot bescherming er al bestaan in de nationale wetgeving. Als eerste werd het beroepsgeheim besproken. Dit beroepsgeheim stoelt op twee Europeesrechtelijke artikelen maar kent in de Nederlandse wetgeving geen wettelijke basis. Het enige wat is opgenomen is een sanctionering van de schending van het beroepsgeheim in artikel 272 WvSr. Het beroepsgeheim kan wel geconcludeerd worden uit een gedragscode of een morele verplichting, maar of een beroepsgeheim wordt toegekend ligt aan omstandigheden die van geval tot geval kunnen verschillen. Een vertrouwenspersoon zou een beroepsgeheim moeten krijgen, omdat zij vertrouwelijke informatie te horen krijgt in de aard van hun functie. Hierdoor is de vertrouwenspersoon gelijk te stellen met bijvoorbeeld de arts en zou dus ook aanspraak op een beroepsgeheim moeten kunnen maken.

Ten tweede werd het verschoningsrecht besproken. Hoewel dit recht maar aan een paar beroepsgroepen in Nederland is toegekend, zou dit kunnen worden uitgebreid met de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon voldoet aan de eisen zoals deze gesteld zijn door de Hoge Raad. Of de Hoge Raad het hier zelf ook mee eens is, is niet duidelijk. Tot op heden zijn hier nog geen procedures over gevoerd.

Ten slotte werden verschillende vormen van ontslagbescherming besproken. Deze kunnen over het algemeen alleen van toepassing zijn op de interne vertrouwenspersoon, aangezien de externe

---

<sup>179</sup> *Kamerstukken II 2004/05, 29818, nr. 3, p. 47.*

vertrouwenspersoon niet werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Het algemene opzegverbod kan van toepassing zijn wanneer de interne vertrouwenspersoon slechts bij één bedrijf werkzaam is. Van de bijzondere opzegverboden heeft de interne vertrouwenspersoon het meeste aan de bescherming zoals OR-leden deze genieten. Beiden zijn werknemers met een extra taak waarbij men gevoelige informatie ter oren kan komen. Het zou dus een goede oplossing zijn om de bescherming zoals die aan deze groep werknemers wordt gegeven, te verruimen naar vertrouwenspersonen. Daarnaast kunnen zowel de externe als de interne vertrouwenspersoon veel hebben aan een uitbreiding van het victimisatieontslag. Ten derde is het een goede oplossing als de interne vertrouwenpersoon wordt ingesteld als deskundige medewerker.

## 7. De huidige rechtsbescherming in de publieke sector

In dit hoofdstuk staat de derde deelvraag van Onderdeel B centraal: *Welke beschermingsregelingen bestaan er al in de private en de publieke sector?* Dit hoofdstuk behandelt de publieke sector, met meer in het bijzonder in paragraaf 7.1. de regelingen van de Nederlandse Ministeries en behandelt in paragraaf 7.2. de regelingen van de Nederlandse provincies. Paragraaf 7.3. sluit af met een conclusie.

### 7.1. De Ministeries

Een minister kan wanneer hij het nodig acht regelgeving opstellen over een bepaald onderwerp, dit wordt een Ministeriele Regeling genoemd.<sup>180</sup> In het kader van ongewenste omgangsvormen heeft de Minister van Binnenlandse Zaken in 1994 de *Klachtenregeling seksuele intimidatie burgerlijk rijksperoneel* (hierna: *Klachtenregeling*) opgesteld.<sup>181</sup> Deze geldt voor alle rijksambtenaren, behalve voor degenen die bij het Ministerie van Defensie werken. Voor hen geldt de *Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie* (hierna: *Regeling Defensie*). Op basis van de hiervoor genoemde *Klachtenregeling* hebben enkele Ministeries Ministeriele regelingen uitgevaardigd voor een klachtenprocedure die betrekking heeft op het eigen ministerie. De Ministeries van Financiën, Algemene Zaken (hierna: AZ) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (hierna: VWS) kennen geen eigen regeling. De meest opvallende punten van de regelingen zullen na de algemene *Klachtenregeling* en de *Regeling Defensie* worden besproken. De gehele uitwerking van de regelingen per Ministerie is terug te vinden in Bijlage 2.

#### *De Klachtenregeling seksuele intimidatie burgerlijk rijksperoneel*

In de *Klachtenregeling* is bepaald dat iedereen die met seksuele intimidatie te maken heeft naar een vertrouwenspersoon of klachtencommissie kan stappen. Er wordt minimaal één vertrouwenspersoon aangesteld en deze persoon mag in vertrouwelijkheid informatie inwinnen voor zover dit nuttig is voor haar taak. Verder staan in de *Klachtenregeling* de taken van de vertrouwenspersoon genoemd en wordt er aangegeven dat het bevoegde gezag de vertrouwenspersoon de benodigde faciliteiten moet bieden voor het uitvoeren van haar taken. De vertrouwenspersoon moet verantwoording afleggen aan de door het bevoegde gezag aangewezen persoon, in dit geval de Minister. Ook de rechtsbescherming van de vertrouwenspersoon wordt genoemd. Er staat dat de vertrouwenspersoon niet door de functie mag worden benadeeld in de positie in de dienst. Daarnaast is er bij beëindiging van het dienstverband van een vertrouwenspersoon toestemming nodig van de door het bevoegde gezag aangewezen persoon.

#### *De Regeling klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie*

De *Regeling Defensie* komt voor een groot deel overeen met de *Klachtenregeling* hierboven. Het grote verschil is dat er zowel een centrale vertrouwenspersoon is als gewone vertrouwenspersonen. De taken van de vertrouwenspersoon komen ook overeen, er is alleen een extra lid opgenomen dat vertrouwenspersonen moeten waken voor belangenverstreming. Verder staat er een absolute geheimhoudingsplicht in voor zover dit uit de aard der zaak volgt. Ook hier staat weer dat de vertrouwenspersoon van de faciliteiten gebruik moet kunnen maken die nodig zijn voor de uitvoering van haar taak. De vertrouwenspersoon bij het Ministerie van Defensie moet verantwoording afleggen aan hun bevelhebber. Opvallend aan deze regeling is dat een vertrouwenspersoon wordt

---

<sup>180</sup> Boon e.a. 2003, p. 117.

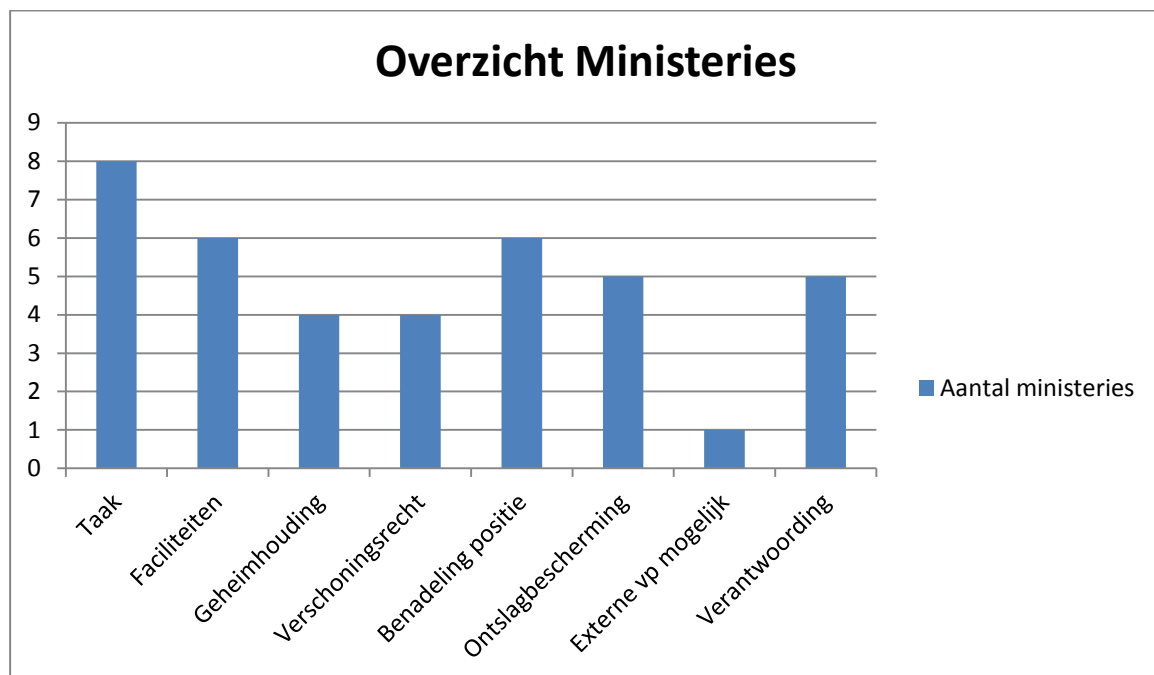
<sup>181</sup> *Klachtenregeling seksuele intimidatie burgerlijk rijksperoneel*, 22 juli 1994, *Stcrt.* 10 augustus 1994.

aangesteld na het horen van de medezeggenschapscommissie. Een ander opvallend punt aan deze regeling is dat er alleen interne vertrouwenspersonen kunnen worden ingesteld: de vertrouwenspersoon heeft een aantal taken naast zijn of haar normale functie. Een externe vertrouwenspersoon kan hier dus niet aan de slag. Ten slotte vermeldt de Regeling dat vertrouwenspersonen op geen enkele wijze mogen worden benadeeld door het uitvoeren van hun taak.

#### *De overige Ministeries*

Zoals gezegd, heeft een groot deel van de Ministeries een eigen klachtenregeling op het gebied van ongewenst gedrag opgesteld. In grafiek 7.1. is een overzicht opgenomen van deze regelingen.

Grafiek 7.1. Overzicht Ministeries



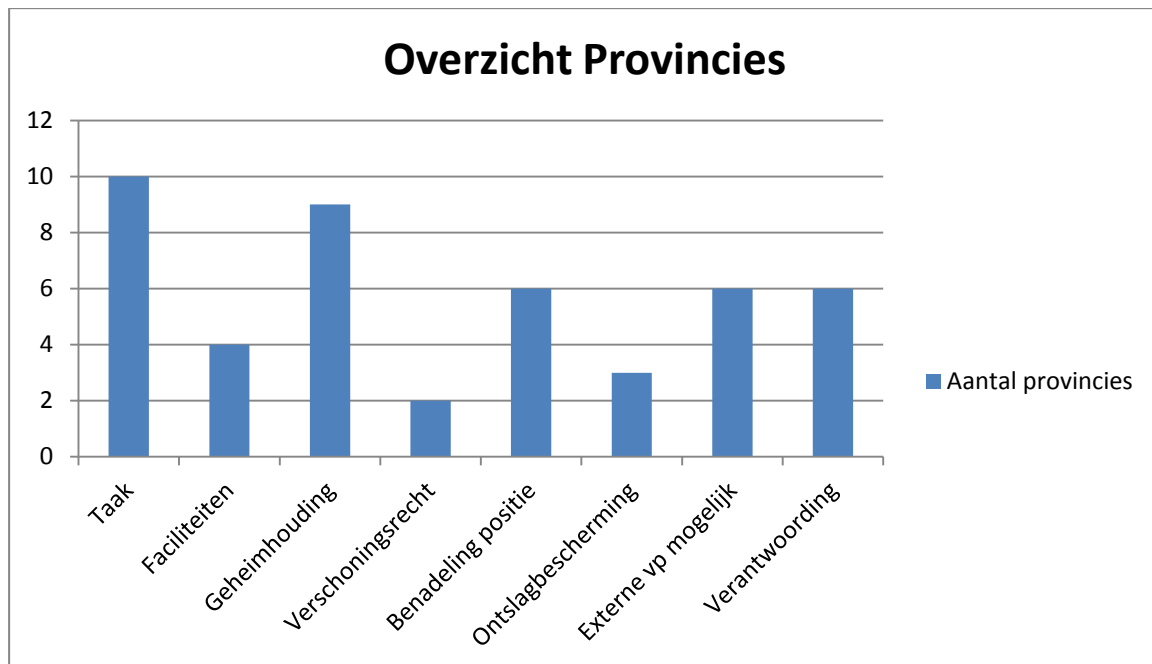
Er is getoetst in hoeverre de onderdelen die deel uitmaken van de *Klachtenregeling* ook zijn overgenomen in de regelingen per Ministerie. Uit deze grafiek kan geconcludeerd worden dat bijna alle Ministeries de taakomschrijving van de vertrouwenspersoon hebben opgenomen en dat ze ook bijna allemaal een vorm van bescherming tegen benadeling kennen. Een externe vertrouwenspersoon kan helaas maar bij een van de Ministeries aan de slag: bij alle andere Ministeries betreft het een nevenfunctie van een van de medewerkers.

Een paar punten uit deze regelingen zijn opvallend te noemen. Ten eerste staat bij het Ministerie van Economische Zaken de geheimhoudingsplicht alleen in de bijlage, maar het verschoningsrecht staat wel in de regeling zelf. De positie van de vertrouwenspersoon bij de Ministeries is verschillend: in een aantal gevallen is dit een bijzonder goede, zoals bij het Ministerie van SZW en het Ministerie van Infrastructuur en Milieu. Maar andere ministeries hebben juist helemaal niets of zeer beperkt geregeld, zoals het Ministerie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het Ministerie van Justitie.

## 7.2. De provincies

Artikel 124 Gw bepaalt dat provincies een eigen bevoegdheid hebben voor de regeling en het bestuur van hun huishouding. Dit is uitgewerkt in artikel 105 Provinciewet (hierna: Pw). Artikel 127 Pw geeft aan dat de Provinciale Staten (hierna: PS) de bevoegdheid hebben om regelgeving uit te vaardigen.<sup>182</sup> In het kader van de aanstelling van vertrouwenspersonen hebben de meeste PS dan ook regelingen opgesteld. Hieronder worden de belangrijkste punten van deze regelingen besproken. In Bijlage 3 is een uitwerking opgenomen van al deze regelingen. De provincie Gelderland heeft als enige geen regeling aangeleverd, dus deze mist in onderstaand overzicht en in de bijlage.

Grafiek 7.2. Overzicht Provincies.



De regelingen van de provincies zijn aan dezelfde onderdelen getoetst als de regelingen van de Ministeries. Uit deze grafiek kan geconcludeerd worden dat de meeste provincies een taakomschrijving hebben opgenomen, alsook een geheimhoudingsplicht. Opvallend is dat één provincie in haar regeling apart heeft opgenomen dat haar vertrouwenspersonen een opleiding moeten krijgen. Externe vertrouwenspersonen kunnen bij de helft van de provincies werkzaam zijn.

## 7.3. Conclusie

Concluderend kan ik stellen dat er grote verschillen bestaan tussen de verschillende Ministeries. Bijna alle Ministeries hebben een aanvullende regeling voor hun eigen Ministerie, behalve het Ministerie van Financiën, het Ministerie van AZ en het Ministerie van VWS, die de *Klachtenregeling* hanteren. Inhoudelijk zijn de regelingen van de Ministeries heel verschillend: sommige regelingen zijn heel uitgebreid en bepalen zelfs over welk functieprofiel een vertrouwenspersoon moet beschikken en dat zij een speciale opleiding moet volgen,<sup>183</sup> bij een ander Ministerie is de taak van

<sup>182</sup> Boon e.a. 2003, p. 117-118.

<sup>183</sup> Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Ministerie Infrastructuur en Milieu.



vertrouwenspersoon seksuele intimidatie alleen een nevenfunctie voor de vertrouwenspersoon integriteit.<sup>184</sup>

De Provincies laten een vergelijkbaar beeld zien. Het zijn allemaal gelijkwaardige provincies, maar hun regelingen zijn dat bepaald niet. Er is totaal geen eenduidige lijn te trekken in de positie en de rechtsbescherming van de vertrouwenspersoon bij de provincies.

Wanneer men de regelingen van de provincies gaat vergelijken met die van de Ministeries, kan worden geconcludeerd dat de taakomschrijving van de vertrouwenspersoon het enige punt is wat in bijna alle regelingen is opgenomen. Het is opvallend dat bij de Ministeries ook vaak een artikel is opgenomen inzake de bescherming tegen benadeling, maar dat dit bij de provincies helemaal niet het geval is. De provincies kiezen er juist vaker voor dan de Ministeries om een geheimhoudingsplicht op te nemen. Waarom dit verschil zo duidelijk is, valt niet te verklaren. Tenslotte kunnen externe vertrouwenspersonen bij de provincies veel vaker aan de slag dan de interne vertrouwenspersoon. Of zij dan worden aangesteld als zijnde een werknemer van het bedrijf/de organisatie of als zelfstandige wordt nergens gespecificeerd.

---

<sup>184</sup> Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen Binnenlandse Zaken.

## 8. De huidige rechtsbescherming in de private sector

In dit hoofdstuk wordt het tweede deel van de derde deelvraag behandeld: *Welke beschermingsregelingen bestaan er al in de publieke en de private sector?* In dit hoofdstuk staat de private sector centraal. Helaas was er over dit onderdeel veel minder informatie beschikbaar, dus heb ik in aanvulling op de gevonden informatie een eigen onderzoek uitgevoerd onder een aantal personen die werkzaam zijn als vertrouwenspersoon. De uitkomsten van dit onderzoek staan in paragraaf 8.5. Hier gaan de evaluatie van de Arbowet in 2004 in paragraaf 8.1., de behandeling van de Arbobalans 2003 in paragraaf 8.2., informatie over de vakbonden in paragraaf 8.3. en over beursgenoteerde bedrijven in 8.4. aan vooraf. Paragraaf 8.6. bevat de conclusie.

### 8.1. Evaluatie Arbowet 2004

In 2004 is de Arbowet geëvalueerd om te onderzoeken of bedrijven voldoende stappen hebben ondernomen om aan de nieuwe regelgeving inzake ongewenste omgangsvormen te voldoen.

Dat ongewenste omgangsvormen ook daadwerkelijk impact hebben op het bedrijf, blijkt uit de cijfers van Soethout en Sloep uit 2000: werknemers die te maken hebben gehad met seksuele intimidatie of andere vormen van ongewenst gedrag blijven in 7% van de gevallen ziek thuis.<sup>185</sup>

Een onderdeel hiervan was het onderzoeken hoeveel bedrijven in Nederland een regeling hebben om hun werknemers te beschermen tegen seksuele intimidatie, agressie, pesten en geweld. Het aantal bedrijven waarin klachten zijn gemeld, is sinds de invoering van de nieuwe Arbowet gedaald van vijftien procent naar slechts zeven procent. Redenen voor deze afname kunnen zijn dat er steeds meer vrouwen in dienst komen, waardoor de man-vrouw verhouding in het bedrijf stabiliseert. Ten tweede komen er meer vrouwen op managementfuncties, die ervoor kunnen zorgen dat incidenten bemiddelend opgelost kunnen worden, in plaats van door een klacht in te dienen.

Verder blijkt dat 53% van de ondervraagde bedrijven een vertrouwenspersoon heeft. Per sector bestaan er wel grote verschillen tussen de percentages van aanwezige vertrouwenspersonen, zoals tabel 8.1. aangeeft. Ten slotte bleek uit dit onderzoek dat 9% een klachtencommissie heeft en dat in 21% van de bedrijven een regeling aanwezig is waarin de klachtenprocedure wordt geregeld.<sup>186</sup>

Tabel 8.1. Bedrijven met een vertrouwenspersoon per sector in 2004.<sup>187</sup>

Sector	Bedrijven met een vertrouwenspersoon
Industrie	40%
Bouw	32%
Handel & Horeca	62%
Vervoer	79%
Zakelijke dienstverlening	43%
Overheid / overheidsdienstverlening	75%
Onderwijs	59%
Gezondheidszorg	34%

<sup>185</sup> Van Dam & Engelen 2004, p. 26.

<sup>186</sup> Van Dam & Engelen 2004, p. 58.

<sup>187</sup> Van Dam & Engelen 2004, p. 58.

Voor de evaluatie van de Arbowet is tevens onderzoek gedaan naar welke bedrijven de verschillende ongewenste omgangsvormen expliciet in hun beleid hebben genoemd. De uitkomst daarvan was dat hoe groter het bedrijf is, hoe vaker er een speciaal beleid wordt gehanteerd voor de verschillende ongewenste omgangsvormen. Deze percentages hebben overigens geen verband met het aantal klachten dat er bij de bedrijven binnen is gekomen. In Tabel 8.2. zijn, als voorbeeld, de percentages met betrekking tot seksuele intimidatie opgenomen.

Tabel 8.2. Percentage bedrijven met beleid over de verschillende ongewenste omgangsvormen per aantal werknemers.<sup>188</sup>

	1- 9	10 - 34	35 -99	100- 199	>200	Totaal
<b>Intimidatie en geweld</b>	20%	44%	64%	70%	79%	27%
<b>Seksuele intimidatie</b>	23%	29%	73%	74%	84%	28%
<b>Discriminatie</b>	28%	35%	62%	66%	78%	31%
<b>Pesten</b>	13%	27%	42%	49%	56%	17%

De Inspectie SZW heeft daarnaast nog onderzocht hoeveel cao's afspraken bevatten over seksuele intimidatie. Hier is uitgekomen dat 44% van de werknemers onder een cao valt waarin hierover afspraken gemaakt zijn.<sup>189</sup>

## 8.2. Beursgenoteerde bedrijven

Zoals hierboven wordt aangegeven, is het zo dat hoe groter het bedrijf is, hoe groter de kans is dat het bedrijf een externe of interne vertrouwenspersoon in dienst heeft. Om te onderzoeken hoe de bescherming van deze vertrouwenspersonen is vastgelegd, zijn alle beursgenoteerde bedrijven in Nederland aangeschreven. Helaas wilden er maar een paar bedrijven haar regelingen inzake vertrouwenspersonen prijsgeven. De toegestuurde regelingen worden hieronder besproken.

### *Shell*

Shell Nederland gebruikt de *Regeling inzake de taken en verantwoordelijkheden van een vertrouwenspersoon*. De regeling bevat de taken van de vertrouwenspersoon, alsmede haar geheimhoudingsplicht en de faciliteiten die aanwezig moeten zijn voor de uitvoering van haar taak. Verder valt op dat Shell Nederland zowel lokale als nationale vertrouwenspersonen in dienst heeft en dat er zowel een man als een vrouw als vertrouwenspersoon moet worden aangesteld. Er is niets beschreven over benadeling, verantwoording of de mogelijkheid tot het in dienst nemen van een externe vertrouwenspersoon. Voor Shell International BV geldt een andere regeling. Hierin zijn ook alle hierboven genoemde onderwerpen opgenomen, met daarbij ook een bepaling tegen benadeling in hun rechtspositie.

### *Corio*

Corio heeft een Engelstalig protocol voor vertrouwenspersonen. Hierin staat dat de vertrouwenspersoon alles geheimhoudt wat hem ter oren komt. Verder staan de taken van de vertrouwenspersoon erin beschreven. Een ander punt wat goed beschreven is, is dat de vertrouwenspersoon op geen enkele wijze benadeeld mag worden in zijn positie in de onderneming.

<sup>188</sup> Van Dam & Engelen 2004, p. 51.

<sup>189</sup> Arbobalans Ministerie van SZW 2003.

Daarnaast is er een aparte alinea opgenomen over ontslagbescherming, zowel in het geval van een arbeidsovereenkomst als op basis van een andere overeenkomst. Dit is dus zowel een goede ontslagbescherming, als een indicatie dat ook externe vertrouwenspersonen bij Corio aan de slag kunnen. Er is alleen niets geregeld over verantwoording en een eventueel verschoningsrecht.

#### *Wolters Kluwer*

Wolters Kluwer kent geen eigen regeling inzake vertrouwenspersonen. Zij zijn wel aangesloten bij de cao-BTU, waarin in artikel 1.1. onder i van het *Sociaal beleid binnen de onderneming* melding wordt gemaakt van het feit de werkgever maatregelen moet nemen tegen seksuele intimidatie, bijvoorbeeld door het instellen van een vertrouwenspersoon. Over de verdere taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon wordt niets gezegd.

#### *Aegon*

Aegon kent een beleid tegen ongewenst gedrag, waar vertrouwenspersonen onderdeel van uitmaken. Deze vertrouwenspersoon is de bedrijfsarts en hij of zij heeft een geheimhoudingsplicht. De vertrouwenspersoon is onderdeel van de Arbodienst, het is dus een externe vertrouwenspersoon. Over ontslagbescherming, verantwoording en een verschoningsrecht is niets opgenomen, maar dit is ook minder relevant omdat het een externe vertrouwenspersoon betreft.

#### *Conclusie beursgenoteerde bedrijven*

Ook bij de beursgenoteerde bedrijven zijn er grote verschillen zichtbaar: zo heeft Shell regels opgesteld over het geslacht van de vertrouwenspersoon en dat er zowel lokale als nationale vertrouwenspersonen moeten zijn, en houdt Wolters Kluwer het erbij om alleen op te nemen dat er een vertrouwenspersoon aangesteld moet worden. Corio echter geeft als enige duidelijk verschillende regels voor een interne en een externe vertrouwenspersoon aan. Toch is ook hier nog veel verbetering mogelijk in de vorm van de toevoeging van bevoegdheden en beschermingsconstructies.

### **8.3. Onderzoek vertrouwenspersonen**

Omdat het onderzoek onder de beursgenoteerde bedrijven niet genoeg respons gaf, is er besloten om ook een eigen onderzoek te starten onder personen die werkzaam zijn als vertrouwenspersoon. Onder verschillende respondenten is een kort onderzoek gedaan naar de beleving van de regels omtrent het zijn van vertrouwenspersoon in de praktijk. Helaas zijn er bij dit onderzoek te weinig respondenten om de uitkomsten van dit onderzoek te vermelden. De vragen en een overzicht van de antwoorden is opgenomen in Bijlage 1. Het meest opvallende van dit onderzoek is dat sommige respondenten zowel ja als nee op een vraag hebben geantwoord. Blijkbaar zijn er nog veel problemen die spelen over dit onderwerp, waardoor het moeilijk is een vast oordeel te geven bij een vraag.

## 8.4. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt de deelvraag behandeld of er al beschermingsmogelijkheden in de private sector bestaan en zo ja, welke dit dan zijn. De conclusie bij deze deelvraag zal in deze paragraaf worden behandeld.

Uit de evaluatie van de Arbowet in 2004 blijkt dat werknemers in 9% van de gevallen wel eens met seksuele intimidatie te maken heeft gehad en dat iets meer dan de helft van de bedrijven hiervoor een of meerdere vertrouwenspersonen in dienst heeft. Er bestaan wel grote verschillen tussen de verschillende sectoren qua percentages. Een tweede uitkomst van het onderzoek is dat hoe groter het bedrijf is, hoe groter de kans is dat ze een beleid heeft inzake seksuele intimidatie. Of het beleid van deze bedrijven ook inhoudelijk goed is en welke beschermingsmogelijkheden het bevat, is nauwelijks te onderzoeken door een gebrek aan informatie. Uit de wel onderzochte regelingen valt te concluderen dat de regelingen die de bedrijven zelf opgesteld hebben veel van de gewenste punten al bevatten, maar dat de regelingen verschillen als dag en nacht: het verschilt van een uitgebreide regeling waarin zelfs het geslacht van de vertrouwenspersoon is bepaald tot een bedrijf zonder eigen regeling dat alleen melding maakt van een kort artikeltje in de toepasselijke cao. Corio geeft daarnaast als enige verschillende regels aan voor de interne en de externe vertrouwenspersoon. Deze oplossing zou ook door andere bedrijven kunnen worden overgenomen. Er is dus nog veel verbetering mogelijk op de inhoud van de regelingen en in de eenduidigheid.

## 9. Rechtsvergelijking

In dit hoofdstuk staat de laatste deelvraag van Onderdeel B centraal: *Zijn er andere landen met (wettelijke) beschermingsregelingen voor vertrouwenspersonen?* Er wordt onderzocht of er een land is wat een wettelijke basis kent voor bescherming van de vertrouwenspersoon of op een andere manier als voorbeeld kan dienen voor de Nederlandse regelgeving inzake de vertrouwenspersoon seksuele intimidatie.

### 9.1. België

België kent een algemene wet op het gebied van arbeidsomstandigheden: de Welzijnswet.<sup>190</sup> De Welzijnswet is een kaderwet op basis waarvan uitvoeringsbesluiten genomen zijn. Deze uitvoeringsbesluiten zijn weer gebundeld in de *Codex over het welzijn op het werk*.

Betreffende de ongewenste omgangsvormen is één uitvoeringsbesluit het meest relevant: het *Koninklijk Besluit betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk* (hierna: het KB).<sup>191</sup>

Seksuele intimidatie, pesten en agressie vallen in dit besluit onder de bredere term *morele intimidatie*. Deze vormen van intimidatie hoeven niet herhaald te worden of vaker dan eenmalig voorgekomen te zijn, om onder de term te vallen.<sup>192</sup> Werknemers hebben op basis van dit besluit het recht om een klacht in te dienen via een interne procedure waarbij altijd een vertrouwenspersoon of een psycholoog aanwezig is. Ook de rechten van de vertrouwenspersoon zijn erin opgenomen: zo legt artikel 14 vast dat de werkgever een preventieadviseur of een vertrouwenspersoon in dienst moet nemen en moet hij op basis van artikel 16 de vertrouwenspersoon de mogelijkheid geven zijn taak doeltreffend te vervullen. Bovendien moet de werkgever ervoor zorgen dat er niemand druk kan uitoefenen op de vertrouwenspersoon met betrekking tot de informatie waar hij over beschikt. Ook de taken van de vertrouwenspersoon staan opgenomen in het KB en er wordt een verplichting opgelegd om de vertrouwenspersoon een opleiding te laten volgen en zich steeds bij te laten scholen. In Bijlage I bij het KB staat zelfs precies opgenomen waar de vertrouwenspersoon kennis van moet hebben, om zijn taak te mogen uitvoeren.

Tenslotte kan het slachtoffer een vordering indienen bij de Belgische arbeidsrechtbank als de interne klachtprocedure geen of niet genoeg resultaat oplevert. Ook kan hij of zij de rechtbank vragen aan de werkgever voorlopige maatregelen op te leggen.<sup>193</sup> Verder wordt er geen melding gemaakt van sancties die opgelegd kunnen worden aan de werkgever, wanneer hij bijvoorbeeld de verplichting tot het opstellen van een risicoanalyse niet nakomt.

---

<sup>190</sup> Wet van 4 augustus 1996, betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ook wel *Welzijnswet*; [www.werk.belgie.be/welzijn-op-het-werk](http://www.werk.belgie.be/welzijn-op-het-werk).

<sup>191</sup> Koninklijk Besluit van 17 mei 2007, B.S. 6.6.2007.

<sup>192</sup> European Agency for Safety and Health at Work 2010, p. 30.

<sup>193</sup> [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be), zoek op: *bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk*.

## 9.2. Frankrijk

In Frankrijk bevat de *Code du travail*<sup>194</sup> een aparte titel betreffende seksuele intimidatie.<sup>195</sup> Artikel L1153-1 stelt dat alle acties van een persoon die met seksuele gunsten te maken hebben verboden zijn. Artikel L1153-5 legt aan de werkgever de verplichting op om alle activiteiten uit te voeren om seksuele intimidatie te voorkomen. Dit kan dus ook tot gevolg hebben dat de werkgever een vertrouwenspersoon in dienst moet nemen, hoewel dit niet letterlijk in de wettekst is opgenomen. Hierdoor is deze tekst vergelijkbaar met artikel 3 Arbowet inzake de psychosociale arbeidsbelasting. Ook in deze wet wordt geen melding gemaakt van sancties die aan de werkgever kunnen worden opgelegd als hij zijn verplichtingen niet nakomt. Opvallend is wel dat seksuele intimidatie wordt verboden in artikel 222-33 van de *Code pénal*. In dit artikel wordt een definitie van seksuele intimidatie gegeven: hierbij wordt in lid 1 aansluiting gezocht bij de *condition of work / hostile environment harassment* zoals besproken in hoofdstuk 1. Om onder de definitie te vallen, moet het namelijk gaan om uitingen die het slachtoffer raken in zijn of haar waardigheid en die een intimiderende, vijandige of beledigende sfeer scheppen. In lid 2 wordt de *quid pro quo harassment* aangehaald, het uitoefenen van druk om iets bij het slachtoffer voor elkaar te krijgen. De straf voor seksuele intimidatie kan maximaal twee jaar gevangenisstraf zijn plus een boete van € 30.000,-. Wanneer er sprake is van verzwarende omstandigheden, zoals wanneer het slachtoffer en de dader in een gezagsverhouding staan, kan deze straf oplopen tot drie jaar gevangenisstraf en € 45.000,- boete.

## 9.3. Zweden

De werkgever in Zweden is verplicht om een systeem te hebben om slechte arbeidsomstandigheden, organisatorische problemen en slechte samenwerking te ontdekken en aan te pakken. Deze drie problemen kunnen alle drie leiden tot victimisatie, wat ten alle tijden moet worden voorkomen en in geen enkel geval wordt getolereerd. De werkgever moet maatregelen nemen om victimisatie te ontdekken en moet meer in het bijzonder procedures hebben om slachtoffers van seksuele intimidatie te helpen en te ondersteunen.<sup>196</sup> Een duidelijke manier waarop de werkgever dit laatste kan verwezenlijken, is door het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Dit is dus een eerste begin om de vertrouwenspersoon een wettelijke basis toe te kennen.

## 9.4. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt de laatste deelvraag behandeld en in deze paragraaf wordt een conclusie hierover gegeven. Er zijn verschillende landen die een begin hebben gemaakt met het toekennen van een wettelijke bescherming aan de vertrouwenspersoon. Zweden heeft een mooi begin gemaakt door te stellen dat de werkgever maatregelen moet nemen tegen victimisatie en hierbij verplicht ook procedures moet hebben binnen zijn bedrijf om seksuele intimidatie aan te pakken. Frankrijk heeft een vergelijkbare regeling opgesteld door aan te geven dat de werkgever alle activiteiten moet uitvoeren om seksuele intimidatie te voorkomen. In beide landen kan deze verplichting worden ingevuld door de aanstelling van een vertrouwenspersoon. Verder kent Frankrijk een verbod op seksuele intimidatie, met een verzwaarde straf wanneer het voorvalt in een gezagsverhouding.

---

<sup>194</sup> Code du travail, [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

<sup>195</sup> European Agency for Safety and Health at Work 2010, p. 29.

<sup>196</sup> European Agency for Safety and Health at Work 2010, p. 28.

Deze twee landen, Frankrijk en Zweden, hebben dus een redelijk vergelijkbare regeling met Nederland. Zweden gaat al wel wat verder dan Nederland, maar noemt de vertrouwenspersoon nog niet bij naam in de wetgeving. België doet dit wel: in haar KB staat opgenomen dat er binnen een bedrijf altijd een preventieadviseur of een vertrouwenspersoon aanwezig moet zijn en de vertrouwenspersoon moet altijd geraadpleegd worden bij het indienen van een klacht. De vertrouwenspersoon wordt ook beschermd: de taken van de vertrouwenspersoon staan uitgelegd, alsmede een artikel dat er geen druk op hem of haar mag worden uitgeoefend. Vervolgens hanteert België ook een overzichtelijk systeem van regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden: één kaderwet met daaronder verschillende besluiten per onderwerp. Dit is een groot verschil met Nederland, die allerlei losse wetten heeft uitgevaardigd en waarin de bescherming voor de betrokkenen overal verspreid staat en moet worden afgeleid uit algemene normen. Concluderend kan ik stellen dat deze regeling zowel inhoudelijk als qua vorm als een goed voorbeeld kan dienen voor Nederland.



## Conclusie Onderdeel B.

In dit tweede onderdeel stond de volgende vraag centraal:

- Welke beschermingsmogelijkheden bestaan er al en kunnen deze van toepassing zijn op de vertrouwenspersoon?

Om deze vraag te beantwoorden zijn vier deelvragen gesteld die in aparte hoofdstukken verder uitgediept zijn.

Allereerst kan er geconcludeerd worden dat er verschillende vormen in vertrouwenspersonen, maar dat ze allemaal dezelfde taken en bevoegdheden hebben. De vertrouwenspersoon is het eerste aanspreekpunt voor het slachtoffer van seksuele intimidatie. Bij deze persoon kan het slachtoffer in vertrouwen zijn verhaal kwijt en advies krijgen over de verdere behandeling van het probleem. Een beroepsgeheim en ontslagbescherming is daarom ook onontbeerlijk voor een vertrouwenspersoon. De ontslagbescherming zou bijvoorbeeld kunnen op basis van de bescherming die aan OR-leden is toegekend, wat ook onderschreven wordt door de FNV, of door een uitbreiding van het victimisatieontslag. Er is wel een wetsvoorstel geweest waarbij als onderdeel de vertrouwenspersoon een wettelijke bescherming zou krijgen, maar dit voorstel is helaas niet in een wet omgezet omdat er door de STAR geconcludeerd werd dat werkgevers zelf dergelijke beschermingsregelingen konden opstellen. Naar aanleiding hiervan bestaan er in de praktijk al verschillende beschermingsmogelijkheden voor de vertrouwenspersoon seksuele intimidatie. De publieke sector bijvoorbeeld een goede basis en scoort dan ook goed in de evaluatie van de Arbowet in 2004: 75% van de overheidsbedrijven heeft een vertrouwenspersoon. Zoals aangegeven, zijn deze regelingen ook inhoudelijk goed. Zowel verschillende Ministeries als Provincies kennen uitputtende regelingen, waarin de vertrouwenspersoon zo goed als altijd een geheimhoudingsplicht en in sommige gevallen zelfs een verschoningsrecht heeft. In de private sector is het minder goed te toetsen geweest of de regelingen die opgesteld zijn ook inhoudelijk goed zijn, maar het is een goed begin dat er in 53% van de bedrijven een vertrouwenspersoon is aangesteld. Als men kijkt naar andere landen, zijn daar op verschillende plaatsen al artikelen opgenomen met betrekking tot seksuele intimidatie en de vertrouwenspersoon. Frankrijk bijvoorbeeld heeft seksuele intimidatie strafbaar gesteld in haar *Code pénal* en België heeft in haar KB een inhoudelijk onderdeel opgenomen over de vertrouwenspersoon. De combinatie van de strafbaarstelling in Frankrijk en de Belgische regeling zou voor Nederland als een goed uitgangspunt kunnen dienen. Hierover zou nader onderzoek gedaan kunnen worden.

## **10. Aanbevelingen en toelichting**

In dit hoofdstuk worden de aanbevelingen gedaan die adequate oplossingen zijn om de vertrouwenspersoon een betere positie en een sterke rechtsbescherming te geven.

De eerste aanbeveling, welke zal worden toegelicht in paragraaf 10.1, luidt dat de regering mijns inziens moet overgaan tot een herziening van het BW. De tweede aanbeveling, welke nader wordt onderbouwd in paragraaf 10.2, is dat vergelijkbare organisaties één regeling voor vertrouwenspersonen seksuele intimidatie zouden moeten hanteren. Tot slot kan er een proefproces worden gestart. Deze aanbeveling is nader toegelicht in paragraaf 10.3.

### **10.1. De herziening van het Burgerlijk Wetboek**

Uit de vorige hoofdstukken is gebleken dat er voor bijzondere groepen werknemers bepalingen opgenomen zijn in het BW die hem bescherming moeten bieden tegen de werkgever. De interne vertrouwenspersoon seksuele intimidatie kan zeker worden gezien als een ‘bijzondere’ werknemer, omdat zij de taak en de bevoegdheid heeft om te helpen bij ongewenst gedrag binnen het bedrijf.

Als men andere Europese landen beziet, is er al aanleiding toe gegeven om de vertrouwenspersoon een wettelijke bescherming te geven. Dit is voornamelijk zo in België, die een hele eigen regeling kent over de vertrouwenspersoon. In een Nederlands wetsvoorstel, wat niet is aangenomen, werd al gepleit voor een wettelijke bescherming van vertrouwenspersonen seksuele intimidatie. De kiem om deze bescherming in te voeren is dus al geplant, maar dit heeft niet tot aanwijsbare successen geleid. Ook de vakbond FNV Bondgenoten haalt in haar voorbeeldregeling inzake vertrouwenspersonen aan dat vertrouwenspersonen een vergelijkbare bescherming zouden moeten krijgen als OR-leden. De herziening van het BW zou zich dan ook moeten toespitsen op twee artikelen.

Ten eerste artikel 7:670 lid 4 BW: op grond van dit artikel kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van de OR. Aan dit artikel zou een extra lid kunnen worden toegevoegd wat inhoudt dat dezelfde bescherming ook gegeven wordt aan de vertrouwenspersoon seksuele intimidatie. Of er zou een nieuw artikel opgenomen kunnen worden wat dit zelfde aangeeft.

Ten tweede zou er een herziening van artikel 7:647 BW, inzake het victimisatieontslag, doorgevoerd kunnen worden. Op grond van dit artikel is de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigbaar voor degene die een beroep heeft gedaan op artikel 7:646 lid 1 BW of hierover bijstand heeft verleend. Een van de taken van de vertrouwenspersonen is de klager bijstaan bij zijn klacht over seksuele intimidatie. Artikel 7:647 BW behoeft dus maar een kleine aanpassing om hem ook expliciet te laten gelden voor de vertrouwenspersoon seksuele intimidatie.

### **10.2. Een regeling voor vergelijkbare organisaties**

In hoofdstuk 7 wordt besproken dat er veel verschil zit tussen de regelingen bij de diverse Ministeries en Provincies. Ik raad aan om een regeling op te stellen die voor alle vertrouwenspersonen in een vergelijkbare positie geldt; dus bijvoorbeeld voor alle vertrouwenspersonen die werkzaam zijn bij alle Ministeries. Dit kan dan gelden voor zowel de interne als de externe vertrouwenspersonen: voor de interne vertrouwenspersonen kan er dan naar de regeling in de arbeidsovereenkomst worden verwezen, bij de externe vertrouwenspersoon in de vorm van overeenkomst die tussen de vertrouwenspersoon en het bedrijf wordt gesloten. Een goed voorbeeld hiervan is de regeling van de

Vereniging voor Nederlandse Gemeenten.<sup>197</sup> Gemeenten mogen allemaal een eigen regeling over seksuele intimidatie opstellen, maar een voorbeeld voor een dergelijke regeling wordt gegeven door deze Vereniging. Het voorbeeld van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten noemt de vertrouwenspersoon niet, zij heeft het slechts over het instellen van een klachtencommissie.

Ook hier is dus nog veel verbetering mogelijk, maar het is wel een goed begin dat er een regeling is opgesteld die alle gemeenten in Nederland kunnen toepassen.

Speciaal voor de externe vertrouwenspersoon kan het Besluit pvp Bopz als uitgangspunt worden genomen. Ook dit is een regeling voor alle vertrouwenspersonen in een vergelijkbare situatie, in dit geval het werkzaam zijn in een psychiatrisch ziekenhuis. Dit Besluit kan als uitgangspunt dienen voor een besluit inzake externe vertrouwenspersonen die werkzaam zijn in een bedrijf of in de publieke sector.

### 10.3. Het uitlokken van een proefproces

Een proefproces is een rechtszaak waarin de wettelijke mogelijkheden van een bepaald onderwerp worden onderzocht. Dit wordt gehouden als er sprake is van een situatie waarin niet duidelijk is wat de wet bepaalt. Dit kan bijvoorbeeld zo zijn wanneer een nieuwe wet niet duidelijk is, twee wetten elkaar tegenspreken of er een nieuwe situatie is ontstaan waar de oude wet geen rekening mee houdt. Er wordt dan een proefproces aangespannen om uit te vinden hoede rechter dit soort situaties beoordeelt. Deze uitspraak is van belang, omdat andere rechters dit oordeel zullen volgen. In het proefproces wordt de wettelijke onduidelijkheid ingevuld en uitgewerkt. Deze uitleg staat echter pas echt vast als het is bevestigd in hoger beroep en door de Hoge Raad.<sup>198</sup>

Een voorbeeld van een proefproces is een uitspraak van Rechtbank Rotterdam van 28 november 2012.<sup>199</sup> Deze zaak betrof een levensverzekering die was afgesloten tussen de verzekeraar en de cliënt. In deze verzekering was niets opgenomen over de kosten en de premie van de van de verzekering deel uitmakende overlijdensrisicodekking. De cliënt stelt dat dit wel had moeten op grond van open normen en/of ongeschreven gedragsregels. De rechtbank stelt hierover prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie (hierna: HvJ) in de vorm van een proefproces.

Aangezien er nog geen wetgeving is opgesteld met betrekking tot de vertrouwenspersoon, maar een uitspraak van een rechter hierbij wel zou kunnen helpen, beveel ik aan om te proberen een proefproces te starten. Dit kan bijvoorbeeld geprobeerd worden in een zaak waarbij een vertrouwenspersoon seksuele intimidatie problemen heeft in het bedrijf waar hij of zij werkt. Een proefproces kan ook gestart worden om bijvoorbeeld de positie van de externe vertrouwenspersoon in het bijzonder verder te bekijken.

---

<sup>197</sup> Regeling klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid 2009.

<sup>198</sup> [www.wikipedia.nl/proefproces](http://www.wikipedia.nl/proefproces).

<sup>199</sup> Rb. Rotterdam 28 november 2012, *LJN*: BY5159.

## Literatuurlijst

### Boeken

#### **Bajema 2001.**

C. Bajema, *Omgaan met ongewenst seksueel gedrag op school. Copingstrategieën van jongeren in het voortgezet onderwijs*. Assen: Van Gorcum 2001.

#### **Bannier 2008.**

F.A.W. Bannier e.a., *Beroepsgeheim en verschoningsrecht: handboek voor de advocaat, medisch hulpverlener, notaris en geestelijke*. Den Haag: Sdu Uitgevers 2008.

#### **Bezemer & Kuiper 1996.**

W. Bezemer & A. Kuiper, *OR en seksuele intimidatie (OR-praktijk)*. Alphen aan de Rijn: Samson bedrijfsinformatie 1996.

#### **Boelrijk 2003.**

M.N.A. Boelrijk, *Gewenst bij ongewenst gedrag. Communicatie over Arbeidsomstandigheden, (seksuele) intimidatie en het klachtrecht (P&O in uitvoering)*. Alphen aan de Rijn: Kluwer 2003.

#### **Boon e.a. 2003.**

P.J. Boon, J.M. Reijntjes & J.G.J. Rinkens, *“Van Apeldoorn’s Inleiding tot de studie van het Nederlandse recht”*, Deventer: Kluwer 2009

#### **Boonstra e.a. 2000.**

K. Boonstra e.a., *Regelingen inzake een individueel klachtrecht van werknemers in bedrijven*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / Elsevier bedrijfsinformatie BV 2000.

#### **Broere 2013.**

A.H.M. Broere, *Handboek Arbobesluit: arborechten en –verplichtingen toegelicht voor werkgever en werknemer*. Den Haag: Sdu Uitgevers 2013.

#### **De Bruyn 1991.**

M.J.A. de Bruyn, *Seksuele intimidatie & Klachtenregelingen*. Nijmegen: Ars Aequi Libri 1991.

#### **Cloet 2007.**

M. Cloet, *Voldongen feit?: opvang en begeleiding van buitenlandse niet-begeleide minderjarigen*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant 2007.

#### **Van Drongelen & Fase 2011.**

J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase, *De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid; Vakantie en verlof (Individueel Arbeidsrecht 1)*. Zutphen: Uitgeverij Paris 2011.

**Van Drongelen e.a. 2011.**

J. van Drongelen e.a., *Bijzondere bedingen; Aansprakelijkheid; Gelijke behandeling; Overgang van de onderneming* (Individueel Arbeidsrecht 2). Zutphen: Uitgeverij Paris 2011.

**Van Drongelen e.a. 2011.**

J. van Drongelen e.a., *Ontslagrecht* (Individueel Arbeidsrecht 3). Zutphen: Uitgeverij Paris 2011.

**Van Drongelen & Hofsteenge 2013.**

J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge, *Handboek Arboret: arborechten en –verplichtingen toegelicht voor werkgever en werknemer*. Den Haag: Sdu Uitgevers 2013.

**Van Drongelen & Hofsteenge 2013.**

J. van Drongelen & J.A. Hofsteenge, *Handboek Arboregels: arborechten en –verplichtingen toegelicht voor werkgever en werknemer*. Den Haag: Sdu Uitgevers 2013.

**Eijsbouts e.a. 2010.**

W.T. Eijsbouts, J.H. Jans, L.A.J. Senden en A. Prechal, *Europees Recht Algemeen Deel; sinds het Verdrag van Lissabon*. Groningen, Europa Law Publishing: 2010.

**Emancipatieraad 1991.**

Emancipatieraad, *Seksuele intimidatie: een rechtstreekse aanpak. Het juridisch instrumentarium om seksuele intimidatie te voorkomen en te bestrijden* (adv.nr. III/16/91). Den Haag: Emancipatieraad 1991.

**Fernhout 2004.**

F.J. Fernhout, *Het verschoningsrecht van getuigen in civiele zaken*. Maastricht: Uitgeverij Gianni, 2004.

**Fillet & Klijn 1992.**

L.J. Fillet & L.P.M. Klijn, *Individeel klachtrecht* (DOSSIER). Alphen aan de Rijn/Zaventem: Samsom Bedrijfsinformatie, 1992.

**De Graaf-Tolkamp 2008.**

C.G.W. De Graaf-Tolkamp, *Seksuele intimidatie op het werk: een aantasting van de menselijke waardigheid: een onderzoek naar de betekenis en de gevolgen van seksuele intimidatie op het werk voor de (juridische) praktijk*. Zutphen: Uitgeverij Paris, 2008.

**Hofsteenge & Van Drongelen 2011.**

J.A. Hofsteenge & J. van Drongelen: 'Hoofdstuk 4. Bijzondere verplichtingen: Arbeidsomstandighedenwet', in: F.R. Muller & Th. A. de Roos. *Openbare Orde & Veiligheid: Tekst en Commentaar*. Deventer: Kluwer 2011.

**Hofsteenge & Van Rijs 2012.**

J.A. Hofsteenge & A.D.M. van Rijs, *Handboek Arboregeling: arborechten en –verplichtingen toegelicht voor werkgever en werknemer*. Den Haag: Sdu Uitgevers 2012.

**Holtmaat 2009.**

R. Holtmaat, *Seksuele intimidatie: de juridische gids*. Nijmegen: Ars Aequi Libri 2009.

**Klein Lenderink 2012.**

D.A.B. Klein Lenderink, *Afgeluisterde advocaten: de toekenning en de waardering van het professionele verschoningsrecht van de advocaat*. Tilburg: Celsus juridische uitgeverij 2012.

**Kooijmans 2008.**

P.H. Kooijmans (red.) *Internationaal publiekrecht in vogelvlucht*. Deventer: Kluwer 2008.

**Kortmann 2008.**

C.A.J.M. Kortmann, *Constitutioneel recht*. Deventer: Kluwer 2008.

**Smitskam 2007.**

C.J. Smitskam, *De nieuwe Arbeidsomstandighedenwet (PS-special: Nieuwe Arbowet)*. Deventer: Kluwer 2007.

**Artikelen****Van Drongelen 2000.**

J. van Drongelen, 'Op herhaling: het klachtrecht voor de individuele werknemer.' *Arbeid Integraal* 2000-5, p. 173-178.

**Van Drongelen 2002.**

J. van Drongelen, 'Over artikel 3, eerste lid, Arbeidsomstandighedenwet 1998 en artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek.' *Arbeid Integraal* 2002-6, p. 212 – 216.

**Schouten e.a. 1981.**

A. Schouten, W. Aarts en M. Verloo, 'Viva-enquête. Valt je chef je lastig? Kunnen die handjes ook nog wat anders Sonja?' *Viva* 1981-3, p. 12-15.

**Smits 2008.**

T.M.J. Smits, 'Seksuele intimidatie: de rechtspraak in perspectief geplaatst.' *NTSR* 2008, 24.

**Vegter 2001.**

M.S.A. Vegter, 'Aansprakelijkheid werkgever voor psychische schade werknemer als gevolg van seksuele intimidatie van de werknemer.' *AV&S* 2001-5, p. 133-140.

## *Regelingen*

### **FNV Bondgenoten 2011.**

FNV Bondgenoten, 'Voorbeeldregeling seksuele intimidatie' 2011. Te downloaden via de website van FNV Bondgenoten. Geraadpleegd in juli 2013.

### **Gedeputeerde Staten Drenthe 2004.**

Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen provincie Drenthe, 1 juli 2004.

### **Gedeputeerde Staten Friesland 2011.**

Protocol vertrouwenspersoon provincie Friesland, 11 juli 2011, nr. 7i.

### **Gedeputeerde Staten Groningen 2012.**

Klachtenregeling ongewenst gedrag provincie Groningen, *Provincieblad* 2012, 5.

### **Gedeputeerde Staten Limburg 2004.**

Besluit instelling vertrouwenspersoon, 17 februari 2004, *Provinciaal Blad* 2004, nr. 29.

### **Gedeputeerde Staten Limburg 2006.**

Regeling ongewenste omgangsvormen, februari 2006, *Provinciaal Blad* 2006, nr. 7.

### **Gedeputeerde Staten Noord-Holland 2010.**

Klachtenregeling ongewenst gedrag provincie Noord-Holland 2010, 19 januari 2010, 2010-79730.

### **Gedeputeerde Staten Overijssel 2008.**

Klachtenprocedure ongewenst gedrag provincie Overijssel, 18 november 2008, 2008/0164406.

### **Gedeputeerde Staten Utrecht 2011.**

Regeling ongewenst gedrag provincie Utrecht, 15 november 2011.

### **Gedeputeerde Staten Zeeland 2011.**

Regeling voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld op het werk, *Provinciaal Blad*, 2011, nr. 35.

### **Gedeputeerde Staten Zuid-Holland 1998.**

Klachtenprocedure seksuele intimidatie voor Zuid-Holland, 1 juli 1998, *Provinciaal Blad* 1998, nr. 33.

### **Memorie van Toelichting Arbeidsomstandighedenwet 2005/2006.**

Kamerstukken II 2005/2006, 30 552, nr. 3.

### **Ministerie van Algemene Zaken 2002.**

Besluit Klachtencommissie AZ, *Stcrt.* 28 februari 2002, nr. 42.

**Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 1995.**

Regeling vertrouwenspersonen en klachtencommissie seksuele intimidatie en rassendiscriminatie Binnenlandse Zaken, *Stcrt.* 2002, 161.

**Ministerie van Economische Zaken 2013.**

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen EZ, *Stcrt.* 2013, 6239.

**Ministerie van Infrastructuur en Milieu 2004.**

Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen in de arbeidsorganisatie Ministerie van Infrastructuur en Milieu (toen genaamd Ministerie van Verkeer en Waterstaat), 1 januari 2004.

**Ministerie van Justitie 1995.**

Reglement klachtencommissie seksuele intimidatie Ministerie van Justitie, *Stcrt.* 1995, 83.

**Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2004.**

OCW-klachtenprocedure ongewenst gedrag 2004, HRM/2004/55452, november 2004.

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1993.**

Ministerie van SZW, *Seksuele intimidatie: voorkomen en beleid voeren. Onderzoek door het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden naar ervaringen in arbeidsorganisaties*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1993.

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2009.**

Regeling opvang en klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen SZW, *Stcrt.* 2009, 63.

**Vereniging van Nederlandse Gemeenten 2009.**

Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Regeling klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid 2009. Te downloaden via de website van de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten.



## Rapporten

### **Van Dam & Engelen 2004.**

Y. van Dam & M. van Engelen, *Evaluatie van de Arbowet inzake ongewenste omgangsvormen, Eindrapport*, Leiden/Den Haag: Research voor beleid/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2004.

### **European Agency for Health and Safety at Work 2010.**

European Agency for Health and Safety at Work, *European risk observatory report. Workplace Violence and Harassment: a European picture*. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2010.

### **Inspectie van het Onderwijs 2009.**

Inspectie van het Onderwijs, *De staat van het onderwijs. Onderwijsverslag 2007/2008*, Utrecht: Inspectie van het Onderwijs 2009, te downloaden via de website van de Inspectie van het Onderwijs.

### **ILO 2011.**

International Labour Organisation, *Equality at work: The continuing challenge. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Genève: International Labour Office 2011.

### **Kluwer Sociale Zaken 1999.**

Kluwer Sociale Zaken, *Toelichting op het Europees Sociaal Handvest (herzien) bij: Europees Sociaal Handvest (herzien)*. Deventer: Kluwer 1999.

### **Ministerie OCW 2008.**

Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *the 5th Report from the Netherlands about the implementation of the UN Women's Convention, period 2005 – 2008*. Den Haag: 2008. Te bekijken op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

### **Ministerie SZW 2003.**

Ministerie van SZW, *Arbobalans 2003. Arbeidsrisico's, effecten en maatregelen in Nederland*. Den Haag: Ministerie van SZW 2008.

### **Projectgroep Vrouwenarbeid 1986.**

Projectgroep Vrouwenarbeid RU Groningen, *Ongewenste intimiteiten op het werk: Onderzoek naar ongewenste omgangsvormen tussen de seksen in arbeidssituaties*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1986.

### **SER 1981.**

SER, *Advies inzake het klachtrecht van individuele werknemers*, Den Haag: (Sociaal-Economische Raad) 1981.

**Schmitz e.a. 1972.**

H.P.W. Schmitz e.a., *Onvrede en klachten van werknemers*, Utrecht/Nijmegen: Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Vakcentrales en Instituut voor Toegepaste Sociologie 1972.

**Digitale bronnen****Algemene Aanbevelingen bij het VN-vrouwenverdrag.**

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html>.  
Geraadpleegd op 4 november 2013.

**De geschiedenis van de ILO.**

[www.ilo.org/about-the-ilo](http://www.ilo.org/about-the-ilo). Geraadpleegd op 4 november 2013.

**Deira 2013.**

S. Deira, 'Kabinet wil vrouwenquotum EU afzwakken', Elsevier 24 januari 2013. [www.elsevier.nl](http://www.elsevier.nl) (zoek op *kabinet vrouwenquotum*). Laatstelijk geraadpleegd op 22 november 2013.

**Guidelines on sexual harassment.**

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov). Zoek op 'guidelines on sexual harassment'. Laatstelijk geraadpleegd op 11 november 2013.

**Het proefproces.**

[www.wikipedia.nl/proefproces](http://www.wikipedia.nl/proefproces). Laatstelijk geraadpleegd op 30 oktober 2013.

**Informatie over Resoluties van de Europese Unie.**

[www.europa.nu](http://www.europa.nu). Zoek op resolutie. Laatstelijk geraadpleegd op 4 november 2013.

**Inspectie SZW 2012.**

Inspectie SZW, 'Brochure Zelfstandigen en de Arbowet.' 2012.  
[www.arboportaal.nl/onderwerpen/arrowet--en--regelgeving/verantwoordelijkheden/zelfstandige.html](http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arrowet--en--regelgeving/verantwoordelijkheden/zelfstandige.html). Laatstelijk geraadpleegd op 4 november 2013.

**Het VN-vrouwenverdrag.**

[www.amnestyinternational.nl/vn-vrouwenverdrag](http://www.amnestyinternational.nl/vn-vrouwenverdrag). Laatstelijk geraadpleegd op 14 oktober 2013.

**TNO-Rapport Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012.**

<http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/nea-2012>. Laatstelijk geraadpleegd op 1 augustus 2013.

**Zelfstandig ondernemer.**

[www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl) (Zoek op *zelfstandige*). Laatstelijk geraadpleegd op 4 november 2013.

# Jurisprudentieregister

## *Verenigde Staten*

### **Supreme Court**

Meritor Savings Bank v. Vinson, 106 S. Ct. 2399, 40 EPD 36,159 (1986).

## *Europa*

### **Europees Hof voor de Rechten van de Mens**

EHRM 25 maart 1992, (*Campbell v. Verenigd Koninkrijk*).

EHRM 27 maart 1996, *NJ* 1996, 577 (*Goodwin*).

EHRM 10 mei 2007, (*Modarca v. Moldavië*).

EHRM 22 november 2007, nr. 64752/01 (*Voskuil/Nederland*).

### **Hof van Justitie**

HvJ 5 februari 1963, zaak 26/62 (*Van Gend & Loos*).

HvJ 19 januari 1982, zaak 8/81 (*Becker*).

HvJ 14 juli 1994, zaak C-91/92 (*Dori/Recreb*).

## *Nederland*

### **Hoge Raad**

HR 21 april 1913, *NJ* 1913, 958 (*Liefdehuis*).

HR 6 december 1955, *NJ* 1956, 52.

HR 1 maart 1985, *NJ* 1986, 173 (*Notaris Maas*).

HR 25 oktober 1985, *NJ* 1986, 176.

HR 9 juni 1992, *NJ* 1992, 776.

HR 13 januari 1995, *NJ* 1995, 430.

HR 10 mei 1996, *NJ* 1996, 578 (*Van den Biggelaar/Dohmen en Langenberg*).

HR 30 november 1999, *NJ* 2002, 438.

HR 19 september 2003, *NJ* 2005, 454.

### **Gerechtshof**

Hof Gelderland 12 november 1857, *W.* 1944, p. 2.

### **Rechtbank**

Rb. Amsterdam, 6 februari 1997, *RN* 1997, 708.

Rb. Rotterdam 30 september 1999, *JAR* 1999, 230.

Pres. Rb. Amsterdam 22 februari 2001, *Rechtspraak Nemesis* 2001, 1319.

Rb. Rotterdam, 28 november 2012, *LJN*: BY5159.

### **Kantonrechter**

Ktg. Harderwijk 25 april 2001, *JAR* 2001, 118.

Ktg. Utrecht, 1 augustus 2001, *LJN* AD5954, *JAR* 2001, 195.

**Bijlagen**

## Bijlage 1: Het eigen onderzoek

Ondervraagde personen:

- Drie vertrouwenspersonen via de LVVV;
- De vertrouwenspersoon van de provincie Utrecht;
- De vertrouwenspersoon van Shell.

### ***Vraag 1: Bestaat er in de bedrijven waarvoor u werkt een vaste regeling voor vertrouwenspersonen?***

Op deze vraag antwoordde 25% van de respondenten dat de bedrijven waarvoor ze werken dat die een dergelijke regeling kennen. De andere 75% antwoordde dat er bij hen ook een dergelijke regeling bestaat, maar dat de taken van de vertrouwenspersoon tevens zijn vastgelegd in een specifieke overeenkomst.

### ***Vraag 2: Voelt u zich gesteund door het management van het bedrijf waarvoor u werkt?***

Op deze vraag antwoordt 75% dat ze zich gesteund voelen, en 50% dat dit niet zo is. Opvallend is dat dit samen meer dan 100% maakt. Er zijn dus managements die hun vertrouwenspersonen zowel wel als niet steunen, of zo ervaren de vertrouwenspersonen het in ieder geval.

### ***Vraag 3: Heeft u behoefte aan duidelijkere regels omtrent uw taken en bevoegdheden of uw rechtsbescherming?***

Op deze vraag antwoorden alle respondenten van niet, omdat het in de bedrijven waar zij werken al goed geregeld is. Eén respondent vindt het toch wel nuttig omdat het bijdraagt aan de professionaliteit van de beroepsgroep.

### ***Vraag 4: Vindt u dat de positie en de rechtsbescherming van de vertrouwenspersoon wettelijk moeten worden vastgelegd?***

Honderd procent van de respondenten geeft hierbij aan dat dit nodig is om de vertrouwenspersoon te professionaliseren en tegenwicht te bieden ten opzichte van organisaties. Daarnaast geeft 25% aan dat het juist geen goede ontwikkeling is, want wanneer het vertrouwen weg is, kan de vertrouwenspersoon er beter mee stoppen.

### ***Vraag 5: Vindt u dat vertrouwenspersonen een (wettelijk) vastgelegde geheimhoudingsplicht zouden moeten krijgen?***

Op deze vraag antwoordde 75% van de respondenten dat geheimhouding hun enige 'wapen' is en dat dit waargemaakt moet worden. Daarentegen stelde ook de helft van de respondenten dat het beter niet vastgelegd kan worden, omdat uitzonderingen mogelijk moeten blijven en omdat het meestal al vastgelegd is in allerlei regelingen.

### ***Vraag 6: Vindt u dat vertrouwenspersonen een verschoningsrecht zouden moeten krijgen?***

Drie kwart van de respondenten vond dit nodig, omdat het een logische vervolgstap is op de meestal wel aanwezige geheimhoudingsplicht. Toch vindt 25% het te ver gaan om dit algemeen in te stellen, vooral als het gaat om misdrijven.

**Vraag 7: Als er een regeling inzake vertrouwenspersonen wordt opgenomen, in welke wet zou dit dan moeten zijn?**

Alle respondenten vonden dit het beste passen bij de Arbeidsomstandighedenwet, een kwart vond het ook passen in het Burgerlijk Wetboek. Als opmerking geeft de helft van de respondenten nog aan dat het ook zou kunnen in CAO's of apart geregeld kan worden in het strafrecht en het arbeidsrecht.

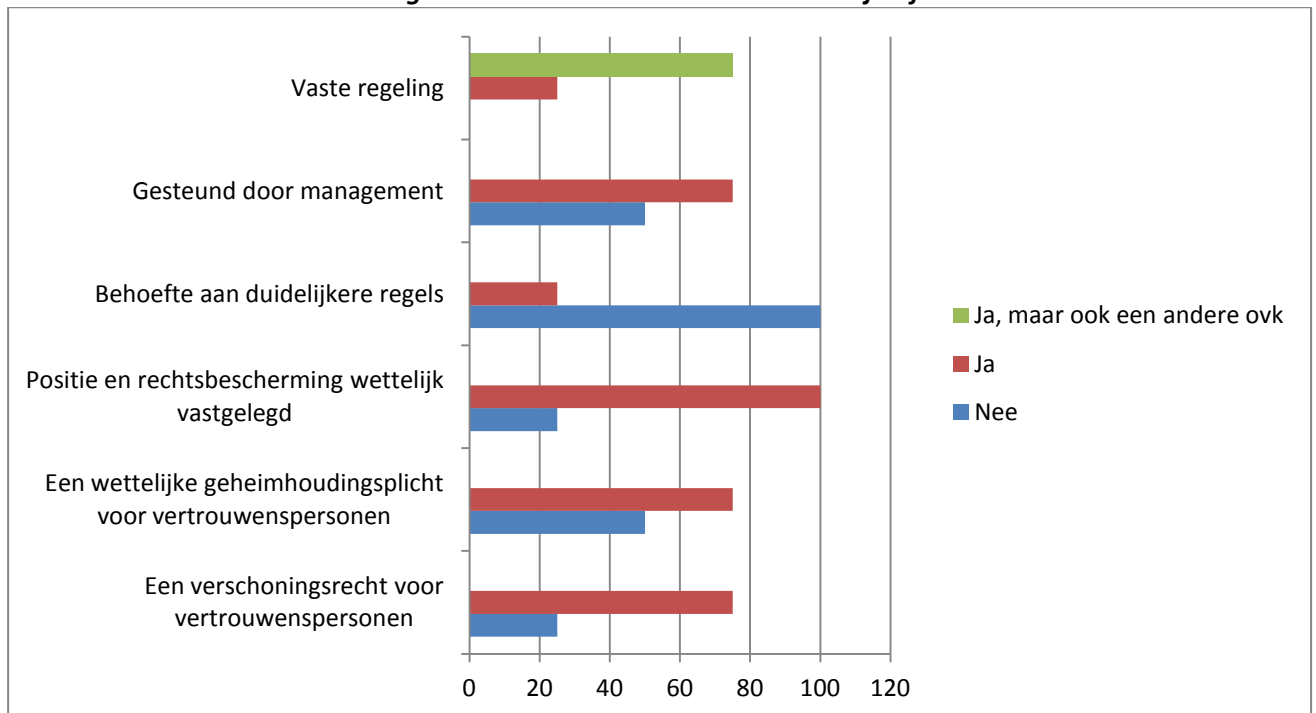
**Vraag 8: Hoe zou de rechtsbescherming wettelijk vastgelegd moeten worden?**

Een kwart van de respondenten vond het de beste manier om het in te voeren zoals de ontslagbescherming die OR-leden genieten. Een ander kwart van de respondenten vindt het beter om het te zien als een ontslagverbod zoals bij ziekte of zwangerschap, omdat de vertrouwenspersoon onder grote druk staat in de organisatie. De andere 50% van de respondenten vond zich ofwel niet bekwaam om hier antwoord op te geven dan wel vond dat het niet wettelijk vastgelegd moest worden.

**Vraag 9: Werkt u in de publieke of de private sector?**

Van de respondenten werkt 75% in beide sectoren en 25% alleen in de publieke sector.

**Schematisch overzicht van de vragen die te beantwoorden waren met ja of nee.**



## Bijlage 2. Vergelijking Ministeries

### ***Regeling vertrouwenspersonen en klachtencommissie seksuele intimidatie en rassendiscriminatie Ministerie van Binnenlandse zaken en koninkrijksrelaties***

De *Regeling vertrouwenspersonen van Binnenlandse Zaken* is heel kort over het onderdeel vertrouwenspersonen. Het enige wat erin besproken wordt, is dat er een vertrouwenspersoon wordt aangesteld en ontslagen wordt door de minister. Ten slotte wordt nog aangegeven dat de vertrouwenspersoon verantwoording moet afleggen aan de secretaris-generaal van het ministerie. Op dit punt na is de regeling erg minimaal. De taken van de vertrouwenspersoon staan niet vast, er worden hem geen faciliteiten geboden voor het doen van onderzoek, er is geen geheimhoudingsplicht en geen ontslagbescherming.

### ***Regeling klachtencommissie seksuele intimidatie Ministerie van Justitie***

De *Regeling klachtencommissie seksuele intimidatie Ministerie van Justitie* is, zoals de naam al doet vermoeden, opgesteld voor de klachtencommissie seksuele intimidatie, dus niet voor de vertrouwenspersoon bij het Ministerie van Veiligheid en Justitie (bij het in werking treden van deze regeling heette het Ministerie nog 'Ministerie van Justitie'). De vertrouwenspersoon wordt er slechts een keer in genoemd, namelijk in het artikel wat bepaalt dat de klager zich mag laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Over de vertrouwenspersoon zelf is helemaal niets geregeld.

### ***De Regeling opvang en klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen SZW***

In de *Regeling opvang en klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen SZW* krijgt de vertrouwenspersoon minimaal een dagdeel per week de tijd om zijn taken als vertrouwenspersoon uit te voeren en ook haar taken worden omschreven. Alle faciliteiten moeten gegeven worden om haar taak goed uit te kunnen voeren. Er is tevens een geheimhoudingsplicht opgenomen, sterker nog, de regeling geeft de vertrouwenspersoon een verschoningsrecht tegenover de klager.

De vertrouwenspersoon wordt aangesteld door de Secretaris-Generaal en kan ook weer door hem worden ontslagen als hier gegronde redenen voor zijn. Verder staat er in dat er bij de benoeming van een vertrouwenspersoon uitgekeken moet worden voor belangenverstremming. Er kunnen bij dit Ministerie alleen interne vertrouwenspersonen worden benoemd: de functie van vertrouwenspersoon is dus een nevenfunctie voor de medewerker. Ten slotte mogen de vertrouwenspersonen niet uit hoofde van hun functie worden benadeeld en in een ontslagprocedure is de toestemming van de Secretaris-Generaal vereist.

### ***De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Economische Zaken***

In de *Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Economische Zaken* staan de taken van de vertrouwenspersoon genoemd, maar er mist een artikel over de faciliteiten om deze taken goed uit te kunnen voeren. In de bijlage bij de regeling staat een geheimhoudingsplicht vermeld, maar in de regeling zelf ontbreekt deze. Wat wel is opgenomen, is een verschoningsrecht jegens de melder.

Ten tweede staat in deze Klachtenregeling dat vertrouwenspersonen worden aangewezen door de Minister op voordracht van de Directeur Bedrijfsvoering of de hoofden van de diensten. Er wordt niet aangegeven wie de vertrouwenspersoon mag ontslaan en verder staat er dat de vertrouwenspersoon alleen verantwoording hoeft af te leggen over de besteding van zijn tijd.

Vervolgens wordt er nergens in de regeling aangegeven dat de vertrouwenspersonen alleen medewerkers zouden mogen zijn. Bij dit Ministerie zouden dus ook externe vertrouwenspersonen kunnen worden aangesteld.

De rechtspositie van de vertrouwenspersoon bij het Ministerie van Economische Zaken is alleen geregeld in de bijlage bij de Klachtenregeling, niet in de Klachtenregeling zelf. Er staat vermeld dat vertrouwenspersonen niet in verband met hun functie kunnen worden benadeeld in hun rechtspositie. Er staat verder niets vermeld over een eventuele ontslagprocedure.

#### ***De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Ministerie van Infrastructuur en Milieu***

De Klachtenregeling van het Ministerie van Infrastructuur en Milieu is de uitgebreidste van allemaal. Naast de artikelen zelf bestaat deze regeling uit een Protocol en een functieprofiel voor vertrouwenspersonen. Hierin staan de taken en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon uitgebreid beschreven. Opvallend aan deze regeling is dat de vertrouwenspersoon een verschoningsrecht wordt toegekend en dat er een speciale opleiding binnen het Ministerie is, die alle vertrouwenspersonen moeten volgen. De taken van de vertrouwenspersoon worden uitgebreid besproken in het protocol als bijlage bij de regeling, maar ze worden tevens vastgelegd in de Klachtenregeling zelf. De geheimhoudingsplicht staat vermeld in de Klachtenregeling en in de bijlage staat genoemd dat er alleen in heel bijzondere gevallen van mag worden afgeweken. Welke gevallen dat zijn wordt ook beschreven in het Protocol. De vertrouwenspersoon rapporteert jaarlijks aan de coördinator en het bevoegd gezag, in dit geval het hoofd van de dienst. Dit bevoegde gezag stelt ook de vertrouwenspersoon aan. In het Protocol staat wel aangegeven dat hij alleen anoniem rapporteert en dat het alleen mag doorgegeven worden aan het bevoegd gezag en aan niemand anders. Ten derde staat in de regeling dat de taken van de vertrouwenspersoon als werk gezien moeten worden en dus onder werktijd gedaan moeten worden. Dit impliceert dat er alleen interne vertrouwenspersonen aangesteld kunnen worden.

Tenslotte staat ook in deze regeling dat vertrouwenspersonen niet mogen worden benadeeld in hun positie door hun functie als vertrouwenspersoon. Maar daarnaast staat er in dat vertrouwenspersonen dezelfde ontslagbescherming genieten als OR-leden.

#### ***OCW-klachtenprocedure ongewenst gedrag 2004***

De regeling van het Ministerie van OCW is redelijk kort. Opvallend aan deze regeling is dat er in staat dat er jaarlijks een bedrag wordt vrijgemaakt om de deskundigheid van de vertrouwenspersonen te verbeteren. Dit is de enige regeling die dit er zo in vermeld heeft. Ook is opvallend dat er expliciet vermeld staat dat er minimaal drie vertrouwenspersonen aangesteld worden. De taken van de vertrouwenspersoon worden zeer beknopt genoemd, maar de regeling waarborgt ook de vertrouwelijkheid voor de vertrouwenspersoon en geeft een verschoningsrecht ten opzichte van de klager. Verder wordt er aangegeven dat de vertrouwenspersonen beschikking krijgen over alle faciliteiten die ze nodig hebben voor de uitvoering van hun taak. In deze regeling staat alleen dat de vertrouwenspersoon een jaarverslag moet opstellen, niet bij wie hij deze moet indienen of wat erin moet staan. Ook in deze regeling staat dat de vertrouwenspersoon naast zijn normale taak een aantal taken als vertrouwenspersoon heeft. Hier valt dus uit af te leiden dat er alleen interne vertrouwenspersonen worden aangesteld bij dit Ministerie. Ook hier is weer een artikel opgenomen waarin staat dat de vertrouwenspersoon niet wordt benadeeld in zijn functie, maar daarnaast staat er in dat er toestemming van de Secretaris-Generaal is vereist voor het ontslag van een vertrouwenspersoon.



### ***De Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen BZ***

De Klachtenregeling van het Ministerie van Buitenlandse Zaken is een van de kortere regelingen van alle Ministeries. Opvallend bij de regeling is dat er vertrouwenspersonen integriteit zijn aangesteld, en dat zij naast hun taken daarvoor ook optreden als vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Hierdoor wordt het bijstaan in het geval van seksuele intimidatie een soort erbij-taak voor de vertrouwenspersoon. De taken van de vertrouwenspersoon staan heel kort beschreven. Er staat niets opgenomen over een geheimhoudingsplicht of faciliteiten voor de vertrouwenspersoon. Ten tweede staat er ook niets over de verantwoording die de vertrouwenspersoon moet afleggen of over door wie hij aangesteld wordt. Ten derde staat er in de toelichting bij de Klachtenregeling dat er alleen medewerkers kunnen worden aangesteld, dus ook hier kunnen externe vertrouwenspersonen niet aan de slag. Tenslotte is er een artikel opgenomen over rechtsbescherming. Hierin staat alleen dat de klager of de melder niet benadeeld mag worden, er staat dus niets in over de vertrouwenspersoon in het algemeen. Wel staat er in datzelfde artikel dat een getuige niet benadeeld mag worden op zijn gedane uitspraken. Als een vertrouwenspersoon daarvoor wordt opgeroepen, kan hij zich daar dus wel op beroepen.

## Bijlage 3. Vergelijking Provincies

### ***De Klachtenregeling ongewenst gedrag provincie Groningen***

De Klachtenregeling ongewenst gedrag provincie Groningen<sup>200</sup> bevat naast de artikelen ook een toelichting hierop. Opvallend aan de regeling is dat er een artikel is opgenomen over de stappen die ondernomen moeten worden wanneer een vertrouwenspersoon of een lid van het provinciaal bestuur betrokken is bij een klacht. De taken van de vertrouwenspersoon staan in de regeling beschreven, alsmede de geheimhoudingsverplichting. Vervolgens staat er dat de vertrouwenspersoon alle faciliteiten krijgt die nodig zijn voor de uitvoering van haar taak. De vertrouwenspersoon moet verantwoording afleggen aan Gedeputeerde Staten maar wordt ook door hen aangesteld. Er is niet duidelijk of de Gedeputeerde Staten hen ook weer mogen ontslaan. Er wordt niets vermeld over het feit of er interne of externe vertrouwenspersonen kunnen werken bij de provincie Groningen. Er wordt niets vermeld in de regeling over het feit of er externe of interne vertrouwenspersonen kunnen worden aangesteld bij de provincie Groningen. Er staat wel in de regeling dat de vertrouwenspersoon door de uitvoering van zijn taak niet mag worden benadeeld in zijn positie in de organisatie.

### ***Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen en Protocol vertrouwenspersoon provincie Friesland***

Voor Friesland geldt het Protocol vertrouwenspersoon provincie Friesland<sup>201</sup> en de Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen provincie Friesland.<sup>202</sup> In de Klachtenregeling wordt alleen gesproken over een klachtencommissie en wordt de vertrouwenspersoon slechts genoemd als iemand die de klager bij kan staan. In het bijbehorende beleid staat wel expliciet vermeld dat de provincie Friesland gebruik maakt van een externe vertrouwenspersoon, samen met de redenen waarom ze voor een externe hebben gekozen.

De regeling met betrekking tot de vertrouwenspersoon is terug te vinden in het Protocol vertrouwenspersoon provincie Friesland. Met betrekking tot de te bespreken onderwerpen staat er het volgende in. Ten eerste staan de taken van de vertrouwenspersoon en de geboden faciliteiten in het protocol. Daarnaast geeft het een geheimhoudingsplicht aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon wordt benoemd door de algemeen directeur. Er staat genoemd dat de vertrouwenspersoon geen instructies aanneemt van leidinggevenden over hoe hij of zij haar functie moet vervullen. Daarnaast staat er nog dat de gewone taken van de vertrouwenspersoon moeten wijken als de taken als vertrouwenspersoon dit vereisen. Er moet wel een jaarverslag verstrekt worden aan de algemeen directeur, de OR en de Gedeputeerde Staten, maar dit is geanonimiseerd. Ten derde is het dus mogelijk om als externe vertrouwenspersoon werkzaam te zijn bij de provincie Friesland, zoals hierboven al aangeduid is. De vertrouwenspersoon wordt ontslagen door de algemeen directeur, maar deze heeft wel instemming van de OR nodig. Hiermee wordt de vertrouwenspersoon beschermd. Daarnaast is ook in deze regeling een artikel opgenomen dat de vertrouwenspersoon niet kan worden benadeeld in zijn positie: er staat zelfs dat er geen rechtspositionele acties kunnen worden toegepast.

---

<sup>200</sup> Gedeputeerde Staten Groningen, 6 maart 2012.

<sup>201</sup> Gedeputeerde Staten Friesland, 11 juli 2011, nr. 7i.

<sup>202</sup> Gedeputeerde Staten Friesland, 10 maart 2010.

### ***De Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen provincie Drenthe***

De Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen<sup>203</sup> van de provincie Drenthe is redelijk uitgebreid. Naast de artikelen bestaat de Klachtenregeling ook uit een duidelijke toelichting per artikel en in het algemeen over ongewenste omgangsvormen. De taken van de vertrouwenspersoon worden nauwkeurig besproken. Wat opvalt is dat er expliciet vermeld staat dat de aangeklaagde niet bij de vertrouwenspersoon terecht kan, dit ben ik nog nergens anders zo tegengekomen. Verder staat er dat Gedeputeerde Staten de vertrouwenspersoon de faciliteiten bieden die nodig zijn voor het uitvoeren van haar taak. Tenslotte staat erin dat de vertrouwenspersoon een geheimhoudingsplicht heeft. De vertrouwenspersoon wordt aangewezen door de Gedeputeerde Staten en aan hen moet de vertrouwenspersoon ook verantwoording afleggen. Het verschil tussen externe en interne vertrouwenspersonen wordt bij de gemeente Drenthe in de regeling niet gemaakt, hier zouden dus ook externe vertrouwenspersonen aan de slag kunnen. Er staat in dat de vertrouwenspersoon niet mag worden benadeeld op grond van hun taak in hun positie in de onderneming. In tegenstelling tot in andere regelingen, wordt er niets genoemd over ontslag.

### ***Regeling Klachtenprocedure ongewenst gedrag provincie Overijssel***

De Klachtenprocedure van de provincie Overijssel<sup>204</sup> is heel kort en bevat maar een paar artikelen met betrekking tot vertrouwenspersonen. In deze artikelen staan wel alle onderwerpen vermeld die erin zouden moeten staan. Zo staan de taken van de vertrouwenspersoon erin opgenomen, maar er staat nergens dat hem of haar de faciliteiten worden geboden om haar taak uit te kunnen voeren. Het maakt wel melding van de vertrouwelijkheid en van een verschoningsrecht. Ten tweede wordt de vertrouwenspersoon bij de provincie Overijssel aangesteld door de Gedeputeerde Staten, en zij zijn ook de personen aan wie verantwoording afgelegd moet worden. Maar, opvallend is dat er ook een lid opgenomen is wat aangeeft dat er bij de benoeming van de vertrouwenspersoon opgelet moet worden voor belangenverstremming. Ten derde staat er dat de vertrouwenspersoon een aantal taken heeft naast haar gewone functie, dus ook bij deze provincie kunnen alleen interne vertrouwenspersonen aan de slag. Als laatste is de rechtsbescherming opgenomen in de Klachtenprocedure. Hierin valt te lezen dat vertrouwenspersonen niet kunnen worden benadeeld in hun functie door hun taak als vertrouwenspersoon en dat er bij ontslag goedkeuring van de Gedeputeerde Staten vereist is.

### ***De Provincie Flevoland***

De provincie Flevoland geeft aan dat zij slechts externe vertrouwenspersonen in dienst hebben. Zij kennen voor deze externe vertrouwenspersonen geen aparte regeling en zij vallen ook niet onder de rechtspositieregeling van de ambtenaren werkzaam bij de provincie Flevoland. Er bestaat wel een Regeling procedure en bescherming bij melding van vermoedens van een misstand, maar hierin wordt niet aangegeven of dit tevens zaken als seksuele intimidatie betreft. Mocht dit wel zo zijn, dan is er in geregeld dat de vertrouwenspersoon niet benadeeld mag worden uit hoofde van zijn functie en wat haar taken zijn. Aangezien er dus niet aangegeven is of deze regeling van toepassing is, valt er over deze provincie weinig te zeggen.

---

<sup>203</sup> Gedeputeerde Staten Drenthe, 1 juli 2004.

<sup>204</sup> Gedeputeerde Staten Overijssel, 18 november 2008, 2008/0164406.

### ***De Regeling ongewenst gedrag provincie Utrecht 2011***

Opvallend aan de Regeling ongewenst gedrag provincie Utrecht 2011<sup>205</sup> is dat alles uitputtend geregeld is. Er is zelfs vastgelegd hoe lang dossiers bewaard moeten blijven, waarbij het nog verschil maakt of de klacht gegrond is verklaard of niet. De taken van de vertrouwenspersoon en de ter beschikking gestelde faciliteiten staan genoemd in de regeling. Het maakt verder ook melding van een geheimhoudingsplicht en een verschoningsrecht tegenover de melder. De vertrouwenspersoon bij de provincie Utrecht wordt aangesteld door een sollicitatiecommissie waarvan minimaal één iemand lid is van de OR. De vertrouwenspersoon legt verantwoording af aan de beleidscoördinator, de OR en de Gedeputeerde Staten. Bij deze provincie kunnen wel externe vertrouwenspersonen in dienst zijn; het is zelfs verplicht om twee interne vertrouwenspersonen te hebben, een mannelijke en een vrouwelijke, en daarnaast een externe vertrouwenspersoon. Dit alles blijkt uit de toelichting bij de Regeling en is ingesteld om de klager een goede keuze te geven in de hulp die hij kan zoeken. Daarnaast moeten alle vertrouwenspersonen zich jaarlijks laten bijscholen en worden ze benoemd voor een termijn van drie jaar. Ook bij deze provincie wordt de interne vertrouwenspersoon beschermd tegen benadeling van zijn positie bij de organisatie. De vertrouwenspersoon kan op zijn verzoek zijn taken opzeggen, maar er ook uit ontzet worden als hij disfunctioneert. Dit wordt besloten door de Gedeputeerde Staten nadat de OR erover is gehoord.

### ***Klachtenregeling ongewenst gedrag Provincie Noord-Holland 2010***

De Klachtenregeling ongewenst gedrag provincie Noord-Holland 2010<sup>206</sup> betreft voornamelijk bepalingen inzake de klachtencommissie. De vertrouwenspersoon wordt alleen genoemd in het artikel met definities en in het artikel van de rechtsbescherming: de vertrouwenspersoon mag niet worden benadeeld in zijn functie door zijn taken als vertrouwenspersoon. Maar deze bescherming heeft de vertrouwenspersoon alleen als lid van de klachtencommissie.

### ***Klachtenregeling seksuele intimidatie voor Zuid-Holland***

De Klachtenregeling seksuele intimidatie voor Zuid-Holland<sup>207</sup> is de oudste regeling van allemaal, deze regeling is namelijk ingesteld in het jaar 1998 en daarna niet meer aangepast. De definitie van seksuele intimidatie wijkt dan ook af van die in alle andere regelingen. In de Klachtenregeling is slechts opgenomen dat Gedeputeerde Staten twee vertrouwenspersonen aanstelt, maar er wordt geen melding van gemaakt of dat ook externe vertrouwenspersonen kunnen zijn. Daarnaast bevat de regeling de taken van de vertrouwenspersoon en de geheimhoudingsplicht. Over de verantwoording en de ontslagbescherming is er niets geregeld.

### ***De Regeling voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld op het werk voor de provincie Zeeland***

De provincie Zeeland kent de Regeling voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld op het werk.<sup>208</sup> Opvallend aan deze regeling is dat er een artikel is opgenomen over klachten over de vertrouwenspersoon.

De taken van de vertrouwenspersoon staan erin beschreven, er is een geheimhoudingsplicht opgenomen en alle faciliteiten moeten tot zijn of haar beschikking staan tot het uitvoeren van haar

---

<sup>205</sup> Gedeputeerde Staten Utrecht 2011, 15 november 2011.

<sup>206</sup> Gedeputeerde Staten Noord-Holland, 19 januari 2010, 2010-79730.

<sup>207</sup> Gedeputeerde Staten Zuid-Holland, 1 juli 1998, *Provinciaal Blad* 1998, nr. 33.

<sup>208</sup> Gedeputeerde Staten Zeeland, *Provinciaal Blad* 2011, nr. 35.

taak. Hier staat nog expliciet bij vermeld dat er een ruimte voor beschikbaar moet worden gesteld. De vertrouwenspersoon bij de provincie Zeeland wordt aangesteld en ontslagen door de Gedeputeerde Staten. Tevens moet de vertrouwenspersoon verantwoording afleggen aan de GS en haar jaarverslag bij hen indienen. De vertrouwenspersoon wordt aangesteld op voordracht van de ondernemingsraad. Alleen personen in dienst van de provincie Zeeland kunnen hier aan de slag. Ook in deze regeling staat dat de vertrouwenspersoon niet benadeeld mag worden in zijn positie in de onderneming, maar daarnaast staat ook dat de GS de vertrouwenspersoon ongevraagd ontslag mag verlenen wanneer er sprake is dat het functioneren van de vertrouwenspersoon hiertoe aanleiding geeft.

#### ***De Leidraad Integer Handelen provincie Noord-Brabant 2010***

De provincie Noord-Brabant kent geen uitgebreide regeling over seksuele intimidatie en de rol van de vertrouwenspersoon daarin zoals de andere provincies. In plaats daarvan hebben ze een leidraad integer handelen<sup>209</sup> waarin ook een aantal artikelen zijn opgenomen over seksuele intimidatie. De leidraad geeft de taken van de vertrouwenspersoon weer en voegt hier een geheimhoudingsplicht aan toe. Over de ontslagbescherming of de verantwoording die de vertrouwenspersoon moet afleggen staat niets beschreven. De leidraad bevat wel een referentie naar een externe vertrouwenspersoon: het geeft aan dat de provincie beschikt over een interne en een externe vertrouwenspersoon.

#### ***Regeling ongewenste omgangsvormen provincie Limburg***

De Regeling Ongewenste omgangsvormen provincie Limburg<sup>210</sup> noemt expliciet dat de vertrouwenspersoon aangesteld wordt op grond van het Besluit instelling vertrouwenspersoon.<sup>211</sup> In de Regeling staan alleen wat taken van de vertrouwenspersoon genoemd en opvallend is dat erin staat dat de vertrouwenspersoon gebruik kan maken van externe deskundigheid als ze er niet uitkomt. Dit is in geen enkele regeling opgetekend. Het Besluit instelling vertrouwenspersoon voegt hier nog meer taken voor de vertrouwenspersoon aan toe, alsmede de geheimhoudingsplicht en de faciliteiten die aan de vertrouwenspersoon geboden moeten worden.

---

<sup>209</sup> Gedeputeerde Staten Noord-Brabant, Leidraad Integer Handelen, 2010.

<sup>210</sup> Gedeputeerde Staten Limburg, februari 2006, *Provinciaal Blad* 2006, nr. 7.

<sup>211</sup> Gedeputeerde Staten Limburg, 17 februari 2004, *Provinciaal Blad* 2004, nr. 29.