Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2024–2025

36 684 Goedkeuring van het op 21 juni 2019 te Genève tot stand gekomen Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (Trb. 2020, 2 en Trb. 2020, 34)

Nr. 3 **MEMORIE VAN TOELICHTING**

I Algemeen

Inleiding

Op 21 juni 2019 heeft de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) te Genève tijdens haar 108e zitting het Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (IAO-Verdrag nr. 190) aangenomen. Bij het Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (hierna: het verdrag) behoort een aanvullende Aanbeveling 206 over het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (hierna: de aanbeveling) die eveneens door de IAC tijdens haar 108e zitting is aangenomen. Het verdrag is op 25 juni 2021 in werking getreden[1]. Dit voorstel van wet strekt tot goedkeuring van het verdrag.

Het tegengaan van seksueel geweld, intimidatie en ongewenste omgangsvormen op de werkvloer is een onderwerp dat zowel nationaal en internationaal volop in de belangstelling staat. Deze aandacht is zeer gerechtvaardigd omdat uit onderzoek blijkt dat geweld en intimidatie op het werk nog te veel voorkomen en de gevolgen hiervan vaak ingrijpend zijn. Verschillende onthullingen in relatie tot seksueel grensoverschrijdend gedrag in de voorbije jaren hebben laten zien dat het probleem ook breed in de Nederlandse samenleving terug te vinden is.

Verschillende verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) bevatten bepalingen die gericht zijn op het tegengaan van geweld en intimidatie onder specifieke groepen werknemers. Een normatief instrument dat zich integraal richt op het tegengaan van geweld en intimidatie op de werkvloer bestond echter nog niet en is met dit verdrag tot stand gebracht.

[1] Actueel overzicht van de verdragspartijen: https://verdragenbank.overheid.nl/nl/Verdrag/Details/013685#Partijen

kst-36684-3
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2025

Historie

Zoals gebruikelijk bij internationale arbeidsnormen zijn het verdrag en de aanbeveling tot stand gekomen in samenwerking en consultatie met internationale organisaties, overheden, werknemers en werkgevers.

Voor de totstandkoming werd in de context van de IAO al langere tijd gewerkt aan internationale instrumenten die expliciet en specifiek het onderwerp van geweld en intimidatie op de werkvloer behandelen. In november 2015 werd het onderwerp door de Beheersraad van de IAO op de agenda van de IAC geplaatst.

De eerste ronde besprekingen vond plaats tijdens de IAC in 2018 op basis van de door het IAO-secretariaat voorgestelde tekst. Over een aantal onderwerpen werd geen overeenstemming bereikt. Het zwaartepunt van de bespreking lag bij de vraag welk instrument het meest geschikt zou zijn. Werknemers en een meerderheid van de overheden gaven aan voorstander te zijn van een verdrag (juridisch bindend) met bijbehorende aanbeveling (niet bindend). Werkgevers en delen van de overheden zagen meer in een op zichzelf staande, niet-bindende aanbeveling, omdat dat meer ruimte biedt om rekening te houden met de nationale context.

In 2019 heeft daarom informeel overleg plaatsgevonden tussen de lidstaten en met de internationale sociale partners. Vervolgens zijn de tripartiete onderhandelingen in Genève van start gegaan op basis van de door het IAO-secretariaat aangepaste concepttekst, die uitging van een verdrag met bijbehorende aanbeveling.

Nederland heeft steeds benadrukt dat het verdrag tripartiet gedragen zou moeten zijn en heeft dit ook via de EU-coördinatie en informele onderhandelingen ingebracht. Bij de bespreking van het conceptverdrag is lang gesproken over de definities en de reikwijdte van het verdrag.

De uitkomst is dat geweld en intimidatie niet als één juridisch concept worden gedefinieerd, maar ook als twee losse begrippen kunnen worden behandeld. Het bereik van het verdrag is breed: het beschermt werkgevers en werknemers ongeacht hun contractuele status, dus ook bijvoorbeeld stagiairs en vrijwilligers.

Over het benoemen van specifieke groepen met een verhoogd risico op geweld en intimidatie op de werkvloer – waaronder lesbiennes, homo's, biseksuele mannen en vrouwen, transgender- en intersekse personen – is uitgebreid gediscussieerd. Uiteindelijk is gekozen voor het compromis om geen specifieke groepen in de tekst te benoemen, maar om een algemene inclusieve tekst over kwetsbare groepen op te nemen in zowel het verdrag als de aanbeveling, met een verwijzing naar internationale standaarden en mensenrechteninstrumenten.

Na twee onderhandelingsrondes is uiteindelijk tijdens de 108e sessie van de IAC op 21 juni 2019 het verdrag tot stand gebracht. Het verdrag heeft een breed draagvlak en wordt breed geratificeerd. Europees Nederland voldoet aan de verplichtingen van het nieuwe verdrag (zie *Uitvoering van het verdrag met betrekking tot Europees Nederland)*. De aanbeveling is niet bindend en geeft enkel richtlijnen over hoe het verdrag zou kunnen worden toegepast.

Betrokkenheid Europese Unie

Het verdrag bevat een aantal bepalingen die onder EU-bevoegdheid vallen. Op 22 januari 2020 heeft de Europese Commissie een voorstel gedaan voor een besluit van de Raad om de lidstaten te machtigen om het verdrag voor de delen die tot de uitsluitende bevoegdheid van de EU behoren in het belang van de Unie te bekrachtigen. Het Europees Parlement heeft op 12 maart 2024 hiermee ingestemd. Op 25 maart 2024 heeft de Raad het besluit aangenomen waarbij de lidstaten wordt verzocht, voor de delen die specifiek betrekking hebben op de verbetering van het arbeidsmilieu ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de gelijkheid van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, IAO-verdrag nr. 190 te bekrachtigen.[2]

Standpunt ten aanzien van bekrachtiging

Geweld en intimidatie op de werkvloer is een wereldwijd probleem met ingrijpende gevolgen. De regering is daarom voorstander van het verdrag. Het verdrag levert een effectieve bijdrage aan het wereldwijd tegengaan van geweld en intimidatie op de werkvloer. Met de bekrachtiging wordt het belang hiervan onderschreven en wil de regering benadrukken dat geweld en intimidatie op de werkvloer onacceptabel zijn[3]. De opstelling van de regering bij de onderhandelingen is er op gericht geweest om het verdrag een zo breed mogelijk draagvlak te gevenbij overheden, werkgevers en werknemers voor de inhoud van het verdrag en de bijbehorende aanbeveling om een brede ratificatie te borgen. Hierdoor is een verdrag (en aanbeveling) ontstaan dat impact heeft bij de bestrijding van geweld en intimidatie op de werkvloer. Niet alleen overheden, maar ook werkgevers en werknemers kunnen, en moeten, een rol spelen om geweld en intimidatie op de werkvloer effectief uit te bannen. Voor de regering is het dan ook van belang dat het verdrag is aangenomen met brede steun van de werkgevers, werknemers en overheden.

Een ieder verbindende bepalingen

Het verdrag legt verplichtingen op aan lidstaten en bevat naar het oordeel van de regering geen een ieder verbindende bepalingen in de zin van de artikelen 93 en 94 van de Grondwet die aan rechtssubjecten rechten toekennen of verplichtingen opleggen, en die naar het oordeel van de regering onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn om rechtstreeks in de Nederlandse rechtsorde te kunnen worden toegepast.

Uitvoering van het verdrag met betrekking tot Europees Nederland

Het verdrag sluit aan bij de Nederlandse wet- en regelgeving en praktijk die ziet op het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer. Dit betreft de regelgeving die is neergelegd in de gelijkebehandelingswetgeving, de arbeids(omstandigheden)wetgeving en het strafrecht.

De basis voor het recht op gelijke behandeling wordt gevormd door artikel 1 van de Grondwet en is onder meer uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ), de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBM/V). Ook het Burgerlijk Wetboek (BW)

---

[2] Besluit (EU) 2024/1018 van de Raad van 25 maart 2024 waarbij de lidstaten wordt verzocht het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190), van de Internationale Arbeidsorganisatie te ratificeren (PB EU 2024, L 1018)

[3] Kamerstukken II, 2021–2022, 34 843, nr. 58

bevat bepalingen die zien op non-discriminatie. De AWGB bepaalt tevens expliciet dat intimidatie en seksuele intimidatie een verboden onderscheid inhouden. In de WGBM/V en in het BW is een soortgelijke bepaling opgenomen.

In de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) vallen geweld en intimidatie onder de noemer psychosociale arbeidsbelasting die wordt omschreven als: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen. Analyse van de huidige wet- en regelgeving op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting laat zien dat de Nederlandse wet- en regelgeving in overeenstemming is met de «inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste» aanpak die het verdrag vereist. Hoewel de huidige juridische kaders die de Arbowet en het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) bieden, werkgevers niet voorschrijven hoe ze invulling dienen te geven aan de normen zoals gesteld in de Arbowet en het Arbobesluit, bieden de Arbowet en het Arbobesluit afdoende juridische waarborgen voor de veiligheid van werknemers en «derden», inzake geweld en (seksuele) intimidatie op de werkvloer.

De werkgever is op grond van artikel 3, tweede lid, van de Arbowet verplicht om een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren dat erop is gericht om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie. Deze beleidsverplichting krijgt in artikel 2.15 van het Arbobesluit nadere invulling door het verplichten van een inventarisatie van risico's op (specifiek) psychosociale arbeidsbelasting en een plan van aanpak, in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, zoals bedoeld in artikel 5 van de Arbowet, met daarin maatregelen die de in kaart gebrachte risico's adresseren.

De artikelen 5 en 8 van de Arbowet en 2.15 van het Arbobesluit verplichten werkgevers om risico's inzake psychosociale arbeidsbelasting helder in kaart te brengen in een risico-inventarisatie en -evaluatie (hierna RI&E). Op basis van het resultaat van de RI&E dienen werkgevers in een plan van aanpak maatregelen vast te leggen die belasting voorkomen en beperken met inachtneming van de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. De nota van toelichting op het Arbobesluit geeft aan dat mogelijke maatregelen kunnen omvatten «het instellen van een vertrouwenspersoon, het opstellen van een gedragscode en het treffen van een klachtenregeling.» Ook vereist artikel 8 van de Arbowet en artikel 2.15, tweede lid, van het Arbobesluit dat werknemers doeltreffend dienen te worden ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, alsmede over de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Tot slot, krachtens de artikelen 13 en 14 van de Arbowet hebben werknemers toegang tot een deskundig persoon, zoals een bedrijfsarts of een vertrouwenspersoon.

Ook binnen het arbeidsrechtelijke kader zoals neergelegd in het BW wordt de werknemer beschermd tegen geweld en intimidatie, bijvoorbeeld waar de werkgever wordt verplicht om «voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt» en de verplichting voor de werkgever om zich als een goed werkgever te gedragen.

Het Wetboek van Strafrecht bevat diverse algemene strafbepalingen die ook betrekking hebben op de gedragingen (op de werkvloer) die in het verdrag als onaanvaardbaar zijn gedefinieerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om mishandeling, bedreiging, verkrachting en aanranding.

Voor de uitvoering van het verdrag is geen specifieke wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk. Wel is het dringend noodzakelijk (seksueel) grensoverschrijdend gedrag krachtig aan te pakken. Daartoe heeft de regering verschillende maatregelen genomen, zoals de benoeming van de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en het opstellen en uitvoeren van het Nationaal actieprogramma Aanpak Seksueel grensoverschrijdend gedrag en Seksueel geweld.[4] De goedkeuring en daaropvolgend de bekrachtiging van het verdrag vormen hiermee een aanvulling op deze verdere maatregelen.

Uitvoering van het verdrag met betrekking tot Caribisch Nederland

Geweld en intimidatie op de werkvloer is een wereldwijd probleem met ingrijpende gevolgen. Hoewel hierover geen specifieke cijfers voorhanden zijn, zullen ook werkenden in Caribisch Nederland hiermee geconfronteerd worden. De regering wil met de bekrachtiging van het verdrag benadrukken dat geweld en intimidatie op de werkvloer onacceptabel zijn. Dat geldt wereldwijd, dus ook in Caribisch Nederland. Tegelijkertijd is medegelding van dit verdrag voor Caribisch Nederland op dit moment nog niet aan de orde omdat er prioriteit gegeven wordt aan noodzakelijke verbeteringen op het gebied van de bestaanszekerheid in Caribisch Nederland en het verbeteren van de sociale zekerheid.

Met de staatkundige transitie van 10 oktober 2010, de datum waarop de eilanden Bonaire, Sint Eustatius en Saba elk een bijzondere gemeente (openbaar lichaam) van Nederland werden, is de Nederlands-Antilliaanse wet- en regelgeving grotendeels beleidsluw omgezet. De eerste jaren na de staatkundige transitie zijn er bovendien geen grote wetgevende trajecten in gang gezet op het terrein van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het arbeidsmarkt- en socialezekerheidsstelsel van Caribisch Nederland wijkt daarom in grote mate af van het stelsel in Europees Nederland.

De regering werkt aan een gelijkwaardig voorzieningenniveau in Caribisch Nederland en heeft daarbij het principe van *«comply or explain»* omarmd. Op basis van dit principe loopt Caribisch Nederland in principe mee bij nieuwe beleidsinitiatieven voor Europees Nederland *(«comply»)*, behalve als er redenen zijn om dat (nog) niet te doen *(«explain»)*. Op meerdere terreinen moet voor Caribisch Nederland een inhaalslag worden gemaakt. Tegelijkertijd is de uitvoeringskracht in Caribisch Nederland en het absorptievermogen bij relevante stakeholders in Caribisch Nederland, zoals werkgevers, beperkt. Dit noopt tot keuzes.

In 2018 heeft onderzoeks- en adviesbureau «Caribida Advies» in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek verricht naar de wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden in Caribisch Nederland waaronder fysieke veiligheid op werk. Er zijn in de afgelopen jaren eerste stappen gezet om te komen tot een nieuw wettelijk kader voor gezond en veilig werken in Caribisch Nederland, dat ook van betekenis kan zijn voor het tegengaan van geweld en intimidatie op de werkvloer. Dit traject zal op termijn opvolging krijgen.

De regering heeft, gegeven de wijdverbreide armoede in Caribisch Nederland, met een prioritair wetgevingsoverzicht[5] voorrang gegeven aan initiatieven gericht op het verbeteren van de bestaanszekerheid en het moderniseren en uitbreiden van het socialezekerheidsstelsel.

---

[4] Kamerstukken II, 2021–2022, 34 843, nr. 67
[5] Kamerstukken II, 2022–2023, 36 200 IV, nr. 44

Het overgaan tot nieuwe wetgevingsinitiatieven vergt steeds een zorgvuldige afweging, rekening houdend met de beschikbare capaciteit bij openbare lichamen en werkgevers. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voert regelmatig overleg met de betrokken partijen in Caribisch Nederland om te bezien waar de meeste behoefte naar uit gaat met betrekking tot nieuwe wet- en regelgeving. Bij deze gesprekken zal ook de wens worden betrokken om op termijn medegelding van het verdrag voor Caribisch Nederland te realiseren.

Wel is op 3 mei 2024 een voorstel van wet ingediend, houdende regels over onafhankelijke bijstand en individuele oordeelsvorming bij discriminatie en tot wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling en enige andere wetten in verband met de invoering van regels inzake gelijke behandeling in Bonaire, Sint Eustatius en Saba (Wet bescherming tegen discriminatie op de BES)[6]. Naar verwachting zal de wet in 2025 in werking treden waarmee een verbod op intimidatie en seksuele intimidatie (als er sprake is van één van de, in de gelijkebehandelingswetgeving genoemde, non-discriminatiegronden) op de eilanden zal gaan gelden.

II Verdrag

Het verdrag is gebaseerd op het beginsel van gelijke behandeling, één van de fundamentele beginselen van de IAO, en levert een belangrijke bijdrage aan het hoofddoel van de IAO, het bevorderen van eerlijk werk. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de erkenning in het verdrag dat geweld en intimidatie op de werkvloer een bedreiging vormen voor gelijke kansen en onverenigbaar zijn met eerlijk werk. Geweld en intimidatie worden gedefinieerd als gedragingen die gericht zijn op of leiden tot fysieke, psychische, seksuele of economische schade. Het doel van het verdrag is om het recht van een ieder op een wereld zonder geweld en intimidatie te erkennen en te beschermen en de aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer te reguleren. Daarbij wordt in het verdrag een geïntegreerde aanpak essentieel geacht. Dit betekent dat het voor een effectieve aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer noodzakelijk is dat bescherming wordt geboden onder verschillende juridische kaders. Het gaat om de gelijkebehandelingswetgeving, de arbeids(omstandigheden)wetgeving en het strafrecht. In de context van deze geïntegreerde aanpak bevat het verdrag bepalingen die zien op drie elementen: 1) bescherming en preventie, 2) handhaving en rechtsmiddelen en 3) advies, training en bewustwording.

Het verdrag is onderverdeeld in 8 afzonderlijke hoofdstukken: I Begripsomschrijvingen, II Reikwijdte, III Kernbeginselen, IV Bescherming en preventie, V Handhaving en rechtsmiddelen, VI Richtsnoeren, training en vergroting bewustwording, VII Methoden van toepassing en VIII Slotbepalingen.

In Hoofdstuk I is een brede definitie van geweld en intimidatie en van gendergerelateerd geweld of gendergerelateerde intimidatie neergelegd die ziet op een reeks onaanvaardbare gedragingen, of de dreiging daarvan, hetzij incidenteel hetzij herhaaldelijk, die gericht zijn op – of naar alle waarschijnlijkheid resulteren in – fysieke, psychologische, seksuele of economische schade. Van «gendergerelateerd geweld of gendergerelateerde intimidatie» is sprake wanneer mensen op basis van hun geslacht of gender disproportioneel getroffen worden. Dit omvat tevens seksuele intimidatie.

---

[6] Kamerstukken II 2023/24, 36 551, nr. 1

Hoofdstuk II bevat bepalingen over de reikwijdte. Het bereik van het verdrag is breed; het beschermt werkenden ongeacht hun contractuele status, dus ook bijvoorbeeld stagiairs en vrijwilligers, zzp'ers, ex-werknemers en sollicitanten en daarnaast personen die het gezag, de taken of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen. Deze brede reikwijdte geldt ook voor de plaatsen waarop het verdrag van toepassing is: niet alleen de werkplek, maar ook o.a. woon-werkverkeer, werkgerelateerde reizen en sociale activiteiten. Ook werkgerelateerde communicatie valt eronder, zoals Whatsapp en Skype.

Hoofdstuk III over de kernbeginselen beschrijft de verplichtingen van de lidstaten waaraan zij zich bij bekrachtiging verbinden. Zo moeten lidstaten onder meer geweld en intimidatie wettelijk verbieden, relevante beleidsmaatregelen nemen, een strategie voor de uitvoering van maatregelen ontwikkelen en mechanismen voor handhaving en toezicht instellen of versterken.

De hoofdstukken IV, V en VI beschrijven de verschillende manieren waarop de geïntegreerde aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer kan worden uitgevoerd.

Hoofdstuk IV ziet op bescherming en preventie. Artikel 6 ziet daarbij uitdrukkelijk op het waarborgen van non-discriminatie op de werkvloer ten aanzien van vrouwelijke werknemers en ook voor werknemers en andere personen die behoren tot een of meer kwetsbare groepen of groepen in kwetsbare situaties die onevenredig zwaar getroffen worden door geweld en intimidatie op de werkvloer.

Hoofdstuk V bevat de verplichting voor lidstaten om toe te zien op de naleving van wet- en regelgeving en zorg te dragen voor een effectieve toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en andere mechanismen en procedures voor het doen van meldingen en beslechten van geschillen in gevallen van geweld en intimidatie op de werkvloer.

Hoofdstuk VI bevat bepalingen over richtsnoeren, training en bewustwording. Het ziet op waarborgen dat geweld en intimidatie op de werkvloer worden geadresseerd in beleidsmaatregelen en op het voorzien van werkgevers en werknemers en hun organisaties van richtsnoeren, hulpmiddelen, training en andere tools.

Hoofdstuk VII ziet op de methoden van toepassing van het verdrag en hoofdstuk VIII bevat tot slot de procedurele bepalingen over onder meer de bekrachtiging.

III Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Artikel 1, eerste lid, sub a, van het verdrag geeft een brede en inclusieve definitie van geweld en intimidatie. De definitie verwijst naar een verscheidenheid aan vormen van onaanvaardbaar gedrag, of de dreiging daarmee, die gericht zijn op, of waarschijnlijk leiden tot fysieke, psychologische, seksuele of economische schade.

Deze brede en inclusieve definitie van «geweld en intimidatie» zorgt ervoor dat een zo groot mogelijk aantal handelingen onder de bescherming van het verdrag vallen en hiermee alle vormen van geweld en intimidatie in de wereld van het werk, ongeacht de bron, verboden zijn.[7]

Geweld en intimidatie op de werkvloer zijn thema's die vallen onder de noemer «psychosociale arbeidsbelasting» zoals gedefinieerd in de Arbowet. Artikel 1, derde lid, sub e, van de Arbowet luidt: «onder psychosociale arbeidsbelasting wordt verstaan de factoren die, met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie stress teweegbrengen.»

De memorie van toelichting bij de wijziging van artikel 1, derde lid, sub e, van de Arbowet wijst op het feit dat het meest kenmerkende element van de definitie van psychosociale arbeidsbelasting het «ongewenste karakter» ervan is.[8] Hiermee biedt de Arbowet een brede en inclusieve definitie van «geweld en (seksuele) intimidatie» omdat, door het specifiek benoemen van dit element, een heel scala aan onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of de dreiging hiervan, verboden zijn. Dit is in overeenstemming met de brede definitie die gedragen wordt door het Verdrag.[9]

Artikel 1, derde lid, sub f, van de Arbowet duidt stress aan als «een toestand die, als negatief ervaren, lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft». De wetgever erkent dat stress in combinatie met onvoldoende herstel kan leiden tot negatief ervaren lichamelijke en sociale gevolgen en tot psychische aandoeningen, zoals een depressie of posttraumatische stressstoornis, met langdurig ziekteverzuim als gevolg.[10]

Het brede karakter van de definitie zoals gegeven door het verdrag in artikel 1, eerste lid, sub a, wordt verder gedekt doordat de memorie van toelichting het begrip «seksuele intimidatie» ook breed definieert als «alle vormen van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, aanranding en verkrachting) met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.»[11] De brede definitie van seksuele intimidatie zoals gegeven door de Arbowet is in overeenstemming met de definitie zoals geformuleerd in Richtlijn nr. 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot Wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen.[12]

Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere collega's en/of leidinggevenden, gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Van belang is het herhalende karakter van de pesterijen en het doel om opzettelijk de ander

[7] ILO C190 Guide, Chapter 2.1
[8] Kamerstukken II 2005/06, 30 552, nr. 3, p. 25
[9] Kamerstukken II, 2005–2006, 30 552, nr. 3, p. 13
[10] Idem, p. 25
[11] Idem, p. 25
[12] Idem, p. 26

te kwetsen en te vernederen.[13] Agressie en geweld zijn voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of in situaties in relatie tot de werkvloer. Dit betreft zowel handelingen van verbaal geweld, fysiek geweld alsook psychisch geweld.

Artikel 2

Artikel 2, eerste lid, van het verdrag geeft de reikwijdte aan wat betreft de doelgroep. Het verdrag beschermt werknemers en andere personen in de wereld van het werk, met inbegrip van werknemers zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk, evenals personen die werken ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, waaronder stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten, en individuen die het gezag, de taken of verantwoordelijkheden uitoefenen van een werkgever.

De Arbowet (artikel 1, eerste en tweede lid) geldt voor werknemers. Dat zijn personen die arbeid verrichten op grond van een arbeidsovereenkomst of aanstelling dan wel onder gezag. Tot die laatste categorie behoren stagiaires, trainees, inleenkrachten, en personen die werkzaamheden verrichten ter voorbereiding op beroepsmatige arbeid, in het kader van sociale zekerheid (tegenprestatie) of in het kader van een taakstraf. De natuurlijke of rechtspersoon die leidinggeeft aan een werknemer is werkgever (artikel 1, eerste en tweede lid, Arbowet). De Arbowet (artikel 16, zevende en achtste lid) kan verder van toepassing worden verklaard op zelfstandigen, instanties die vrijwilligers werkzaamheden laten verrichten, vrijwilligers zelf, opdrachtgevers en beheerders. Wat betreft zelfstandigen en instanties die vrijwilligers werkzaamheden laten verrichten, is dat ook in aanzienlijke mate gebeurd (de artikelen 9.1 tot en met 9.5a Arbobesluit).

Sollicitanten, (ex-)werknemers en, voor een deel ook, zelfstandigen kunnen in voorkomend geval ook een beroep doen op het civiele recht. Te noemen zijn artikelen 7:646 BW (verbod op onderscheid), artikelen 1 tot en met 5 AWGB (verbod op onderscheid), artikel 7:658 BW (zorgplicht voor veilige en gezonde werkomstandigheden; schadevergoeding), artikel 7:681 BW (beëindiging contract; billijke vergoeding).

Artikel 2, tweede lid, van het verdrag bepaalt dat het verdrag op alle sectoren van toepassing is, privaat en publiek, formele en informele, stedelijk en platteland.

De Arbowet maakt geen onderscheid tussen deze sectoren. De Arbowet- en regelgeving geldt ook voor de informele sector. In voorkomend geval kan hiervoor gebruik worden gemaakt van de ruime definitie van werknemer (naast het verrichten van arbeid op grond van een arbeidsovereenkomst of aanstelling, ook het verrichten van arbeid onder gezag).

Boek 7 BW geldt in principe alleen voor werkgevers en werknemers. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt naar sectoren. Sinds de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren (WNRA) per 1 januari 2020 vallen ook de meeste ambtenaren daar onder. Een aantal beroepsgroepen is uitgezonderd bij de WNRA, zoals politie, militairen en rechterlijke macht. Deze groepen hebben eigen vergelijkbare rechtspositieregelingen. Zelfstandigen kunnen in voorkomende gevallen gebruik

[13] Idem, p. 26

maken van artikel 7:658 vierde lid BW (zorgplicht voor veilige en gezonde werkomstandigheden; schadevergoeding). Vrijwilligers kunnen terugvallen op art 6:162 BW (onrechtmatige daad). Voor het verrichtten van huishoudelijke werkzaamheden in en om het huis van particulieren voor minder dan 4 dagen per week is er de regeling «dienstverlening aan huis». Deze is onder meer bedoeld om dergelijke werkzaamheden uit de informele/illegale sfeer te halen.

Artikel 3

Artikel 3 van het verdrag geeft de reikwijdte aan wat betreft de plaatsen en activiteiten die geacht worden te behoren tot de wereld van het werken in de zin van het verdrag. Hieronder wordt nader ingegaan op de verschillende onderdelen van artikel 3.

(a) op de werkplek, met inbegrip van openbare en private ruimten die een werkplek vormen.

(b) op plaatsen waar de werknemer wordt betaald, een rustpauze of een maaltijd neemt, of gebruik maakt van sanitaire, was- en kleedruimtes.

(d) via werkgerelateerde communicatie, met inbegrip van communicatie die mogelijk wordt gemaakt, door informatie- en communicatietechnologieën.

Het verdrag hanteert voor arbeidsplaats een ruim begrip. De definitie van het begrip arbeidsplaats in de Arbowet (artikel 1, derde lid, onderdeel g) sluit daar goed bij aan: «iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt». Dit omvat ook de entree, gangen, trappen/liften, toiletten, fitness-/doucheruimtes en het bedrijfsrestaurant. De zorgplicht van de werkgever (veiligheid en gezondheid van de werknemers) ziet daarmee op al deze locaties (artikel 3).

De zorgplicht van de werkgever in artikel 3 Arbowet ziet niet alleen op veilige arbeidsomstandigheden in de zin van veilige machines, arbeidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen maar ook op het scheppen van een sociaal veilige werksituatie. Hij dient dus ook toe te zien op correcte omgangsvormen, het voorkomen van agressie/geweld, discriminatie, uitsluiting e.d. (artikelen 1, derde lid, onderdeel e, en 3, tweede lid, Arbowet).

De artikelen 7:611 (goed werkgeverschap) en 7:658 BW (zorg voor een veilige werkomgeving) scheppen voor de werkgever, naast de ruime arbo-verplichting, een eveneens ruime civielrechtelijke verplichting om te zorgen voor veilige en gezonde arbeid en arbeidsomstandigheden voor werknemers. Het vierde lid van artikel 7:658 BW breidt deze zorgplicht uit tot inleners (van uitzendkrachten, gedetacheerden, pay rollers) en opdrachtgevers (van zelfstandigen). Vrijwilligers kunnen terugvallen op artikel 6:162 BW (onrechtmatige daad).

De burgerlijke rechter vult de zorgplicht van de artikelen 7:611 en 7:658 BW in de regel in met verplichtingen van de Arbowet- en regelgeving. Is daar niet aan voldaan dan is daar mee ook de zorgplicht van de artikelen 7:611 en 7:658 BW in het geding. Dit laat onverlet dat de burgerlijke rechter soms verder gaat met de invulling van de zorgplicht van de artikelen 7:611 en 7:658 BW. De Arbowet- en regelgeving is de ondergrens.

(c) tijdens werkgerelateerde trips, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten.

Van belang hier is hoe ver de arbo- en civielrechtelijke zorgplicht van de werkgever en daarmee zijn aansprakelijkheid als werkgever gaan. Jurisprudentie van de bestuurs- en burgerlijke rechter geeft handvatten hoe ver die zorgplicht en aansprakelijkheid reiken. Relevant in dit verband is de zeggenschap van de werkgever over de gedragingen van de werknemer. Te noemen zijn met name de verplichte aanwezigheid bij een dienstreis, cursus, training of jaarlijkse hei-/sportdag en de feitelijke omstandigheden van een casus. Is sprake van zeggenschap van de werkgever over de activiteit/het doen en laten van de werknemer, dan kan er, afhankelijk van het concrete geval, sprake zijn van arbeid en van een zorgplicht en aansprakelijkheid van de werkgever in de zin van artikel 3 Arbowet en de artikelen 7:611 en 7:658 BW.

In het geval van niet-verplichte uitjes, denk bijvoorbeeld aan afdelingsborrels en kerstrecepties, georganiseerd door de werkgever is het van belang te weten of er reële zeggenschap is over de organisatie van de activiteit en daarmee over de gedragingen van de deelnemers. Dan komt (mogelijk) artikel 6:162 BW (onrechtmatige daad van de organisator) in beeld.

Tot nu toe was de focus gericht op de werkgever. Er ligt echter ook een verantwoordelijkheid voor de betrokken werknemers. De werknemer is verplicht om naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere betrokken personen (artikel 12 Arbowet). Verder is hij op grond van artikel 7:611 BW gehouden zich als goed werknemer te gedragen. Bij overtreding van artikel 11 Arbowet kan de werknemer ook beboet worden door de toezichthouder op de Arbowet. Met betrekking tot het arbeidsrecht geldt dat de werkgever maatregelen tegen de werknemer kan treffen (schadevergoeding artikel 7:661 BW; rechtspositioneel, in het uiterste geval ontslag op staande voet). Onoorbaar gedrag buiten het werkverband kan overigens via artikel 7:611 BW ook doorwerken naar het dienstverband, bijvoorbeeld een chauffeur die privé met een te hoog alcoholpromillage rijdt, een beveiliger die privé betrokken raakt bij een vechtpartij of een medewerker met een wietplantage in zijn privéwoning. Buiten het werkverband kan een persoon (werknemer; zelfstandige) privaatrechtelijk aansprakelijk zijn op grond van artikel 6:162 BW, onrechtmatige daad.

(e) in door de werkgever verstrekte accommodatie.

Het fenomeen dienstwoning in eigenlijke zin doet zich alleen voor bij de krijgsmacht en de buitenlandse dienst. Dit is geregeld in de rechtspositiereglementen voor deze categorieën ambtenaren. In de burgermaatschappij valt deze problematiek onder het huurrecht en de artikelen 7:611 en 7:658 BW.

Een arbeidsmigrant verblijft vaak niet in een reguliere woonruimte, maar bijvoorbeeld in een verblijfsruimte bij de werkgever op het terrein. In de Wet goed verhuurderschap die op 1 juli 2023 in werking is getreden, is daarom een definitie opgenomen voor het begrip «verblijfsruimte», namelijk: «een gebouw of deel van een gebouw bestemd of gebruikt voor de huisvesting van arbeidsmigranten». Indien een verhuurder verhuurt aan een arbeidsmigrant, dan gelden de volgende twee regels: De huurovereenkomst en de arbeidsovereenkomst zijn in afzonderlijke documenten vastgelegd, waardoor de arbeidsmigrant minder afhankelijk wordt van de werkgever. De arbeidsmigrant moet worden geïnformeerd over rechten en plichten in de eigen taal. De gemeente kan een verbod invoeren op het verhuren van verblijfsruimte aan arbeidsmigranten zonder verhuurvergunning (verhuurvergunning arbeidsmigranten).

(f) tijdens het woon-werkverkeer van en naar het werk.

Hier is eveneens van belang hoe ver de arbo- en civielrechtelijke zorgplicht van de werkgever en daarmee zijn aansprakelijkheid als werkgever gaan.

Uit jurisprudentie van de bestuurs- en burgerlijke rechter blijkt ook in dit verband de relevantie van zeggenschap van de werkgever over de gedragingen van de werknemer. Hierbij kan met name gedacht worden aan de volgende situaties: werknemers opereren standaard vanuit de thuissituatie (inspecteurs van landelijke inspectiediensten), de werkgever geeft opdracht op weg naar huis een pakketje te bezorgen of een collega thuis af te zetten, de werknemer gaat (veelal met bedrijfsauto) rechtstreeks van huis naar klanten en terug. Dit alles is soms ook geregeld bij CAO (vakbond) of personeelsreglement (via de OR).

Hier kan ook worden gewezen op de discussie over reistijd/woon-werkverkeer als arbeidstijd bij de aanpassing van de begrippen arbeidstijd en rusttijd in de Arbeidstijdenwet naar aanleiding van de zaak Mandemakers (Wet van 22 november 2012 tot wijziging van de Arbeidstijdenwet in verband met de nadere aanduiding van enige begrippen uit deze wet en enige andere wijzigingen, Stb. 604). In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel[14] worden in de lijn van het bovenstaande diverse voorbeelden gegeven van situaties die wel of niet onder «arbeidstijd» vallen en dus wel of niet zijn aan te merken als «arbeid».

Is sprake van zeggenschap van de werkgever over de activiteit/het doen en laten van de werknemer, dan is in beginsel sprake van arbeid en van een zorgplicht en aansprakelijkheid van de werkgever in de zin van artikel 3 Arbowet en de artikelen 7:611 en 7:658 BW.

Voor grensgevallen kan, wat betreft de aansprakelijkheid van een werkgever, worden gewezen op twee arresten van 11 november 2011[15], die zagen op verkeersongevallen:

«Opmerking verdient dat in gevallen waarin de werknemer een ongeval overkomt waarvan niet gezegd kan worden dat het zich «in de uitoefening van zijn werkzaamheden» heeft voorgedaan (zodat art. 7:658 niet van toepassing is), maar waarbij wel een samenhang bestaat tussen de arbeidsovereenkomst en de situatie waarin het ongeval heeft plaatsgevonden, de werkgever onder omstandigheden op grond van art. 7:611 aansprakelijk kan zijn voor de schadelijke gevolgen van het ongeval. Dat zal met name het geval kunnen zijn wanneer de werkgever voor zijn personeel een activiteit organiseert of doet organiseren waaraan een bijzonder risico op schade voor de deelnemende werknemers verbonden is, in welk geval hij uit hoofde van de in art. 7:611 bedoelde eisen van goed werkgeverschap gehouden is de ter voorkoming van die schade redelijkerwijs van hem te verlangen zorg te betrachten.»

Verder geldt dat gedragingen die plaatsvinden op de onder a tot en met f genoemde plaatsen of gedurende de aldaar bedoelde activiteiten, onder de algemene strafbepalingen in het Wetboek van Strafrecht vallen en dat een persoon (werknemer; zelfstandige) privaatrechtelijk aansprakelijk kan zijn in het kader van artikel 6:162 BW (onrechtmatige daad). Ook speelt hier de (mede)verantwoordelijkheid van de vervoerder op grond van de wet- en regelgeving betreffende het (openbaar) vervoer.

---

[14] Kamerstukken II, 2011–2012, 33 244, nr. 3

[15] HR 11 november 2011, ECLI:NL:HR:2011:BR5215 en ECLI:NL:HR:2011:BR5223

Artikel 4

Artikel 4 van het verdrag stelt dat lidstaten «het recht van een ieder op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie dienen te eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken.» Om dit te bewerkstelligen worden in artikel 4, tweede lid, verschillende implementatieroutes genoemd die lidstaten dienen te bewandelen om een inclusieve, geïntegreerde en gendergevoelige aanpak, aangaande het voorkomen en aanpakken van geweld en intimidatie, te realiseren. Artikel 4, tweede lid, sub a, b en c, vereist het wettelijk verbieden van geweld en intimidatie door middel van relevante beleidsmaatregelen en het ontwikkelen van een veelomvattende strategie. Aanbeveling 206 spreekt van een *geïntegreerde* aanpak omdat bescherming geboden dient te worden tegen intimidatie en geweld in de wereld van werk binnen de context van verschillende juridische disciplines.[16]

Blijkens de interpretatie van artikel 4, tweede lid, sub a, b en c, dienen lidstaten dus een *interdisciplinaire* en *integrale* aanpak te ontwikkelen, door het preventieve beleid, dat gericht is op voorkoming en beperking van psychosociale risico's in de wereld van werk, in wet- en regelgeving op te nemen.

Het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder geweld en (seksuele) intimidatie, is onderdeel van de «algemene zorgplicht» van de werkgever die wettelijk is vastgelegd in de Arbowet. Met het wettelijk vastleggen van de algemene zorgplicht in de Arbowet wordt voldaan aan artikel 5, eerste lid, van Richtlijn nr. 89/391/EEG *betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk*.[17] Werkgevers die deze algemene zorgplicht niet naleven kunnen, gelijk artikel 34, eerste lid van de Arbowet, een bestuurlijke boete ontvangen.

De zorgplicht krijgt vorm in verschillende artikelen in de Arbowet en het Arbobesluit. Allereerst stelt artikel 3, eerste lid, van de Arbowet dat beleid dat gevoerd wordt op grond van de zorgplicht gebaseerd dient te zijn op maatregelen met «inachtneming van de stand der wetenschap en de professionele dienstverlening.» De nota van toelichting bij het Arbobesluit stelt dat dit een «door vakdeskundigen breed geaccepteerde repertoire van toepasbare maatregelen» dient te zijn.[18] Artikel 3, tweede lid, van de Arbowet gaat specifiek in op de verplichting om een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren dat erop is gericht om *psychosociale arbeidsbelasting* te voorkomen of het te beperken als dit een risico vormt binnen de organisatie.

Artikel 5 van de Arbowet werkt de zorgplicht nader uit door de verplichting aan werkgevers om risico's, op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting, helder in de kaart te brengen in een RI&E. De verplichting ten aanzien van de RI&E vloeit voort uit de Richtlijn nr. 89/391/EEG van 12 juni 1989 *betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk*.[19] Op grond van artikel 14, eerste lid, sub a, van de Arbowet en artikel 2.14, derde lid, sub b, van het Arbobesluit is de medewerking van een gecertificeerde arbodienst verplicht bij het opstellen en toetsen van de RI&E.

---

[16] Aanbeveling 206, §2
[17] Kamerstukken II, 2005–2006, 30 552, nr. 3, p. 30
[18] Idem, p. 66
[19] Kamerstukken II 2009–2010, 32 397, nr. 3, p. 2

Artikel 5, derde lid, van de Arbowet en artikel 2.15, eerste lid, van het Arbobesluit geven nadere invulling aan de RI&E door werkgevers te verplichten een plan van aanpak op te stellen. In een plan van aanpak dienen maatregelen, ter voorkoming en beperking van de psychosociale risico's die in kaart gebracht zijn door de RI&E, te worden vastgelegd. De nota van toelichting bij het Arbobesluit geeft aan dat mogelijke maatregelen kunnen omvatten «het instellen van een vertrouwenspersoon, het opstellen van een gedragscode en het treffen van een klachtenregeling.»[20]

Artikel 5 van de Arbowet laat zien dat en hoe de wetgever invulling geeft aan de vereiste normen van *inclusiviteit* en *genderresponsiviteit* die volgens het verdrag een voorwaarde vormen voor het tegengaan van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Gelijk artikel 5, eerste lid, van de Arbowet heeft de RI&E een brede reikwijdte: werkgevers dienen ook een «beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's *voor bijzondere categorieën van werknemers* helder in kaart te brengen.» Bij deze bijzondere categorieën van werknemers dient te worden gedacht aan bijvoorbeeld vrouwen, jeugdigen, ouderen, zwangeren en personen met een beperking.[21] Hiermee ondervangt de Arbowet de, uit het verdrag voortkomende, verplichting van inclusieve en genderresponsieve nationale wet- en regelgeving.

De inclusiviteit die artikel 4 van het verdrag voorstaat, doelt echter niet alleen op de brede reikwijdte die de RI&E dient te hebben. Blijkens de toelichting op het verdrag betreft de inclusiviteit ook de noodzaak tot het voeren van consultatie met werkgevers- en werknemersorganisaties voor het opstellen en vastleggen van het beleid ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting.[22]

Ingevolge de artikelen 25, 27, en 31d van de Wet op de ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad overleg- en instemmingsrecht inzake het opstellen en uitvoeren van de RI&E, het daaruit voortvloeiende plan van aanpak, en overeenkomstig artikelen 13 en 14 van de Arbowet, over de preventiemedewerker en de Arbozorg. Artikelen 12 en 24 van de Arbowet geven de medezeggenschap het recht om de Nederlandse Arbeidsinspectie te begeleiden en te raadplegen bij inspectiebezoeken en te vragen onderzoek te doen.

Artikel 4, tweede lid, sub e, van het verdrag gaat in op het waarborgen van toegang tot (rechts)middelen en van steun en begeleiding voor slachtoffers van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Artikel 4, tweede lid, sub f, spreekt over het vaststellen van sancties.

Er is een verscheidenheid aan doeltreffende (rechts)middelen beschikbaar voor slachtoffers van geweld en intimidatie in de wereld van werk verspreid over verschillende juridische disciplines. Het slachtoffer heeft blijkens artikel 14, tweede lid, sub e en h, van de Arbowet wettelijk recht op toegang tot de bedrijfsarts en kan desgewenst vragen om een second opinion. Ingevolge artikel 2.14 van het Arbobesluit dient de bedrijfsarts een klachtenprocedure te hebben. De andere arts dient de klacht zorgvuldig te onderzoeken en eventueel medische aanbevelingen te doen.

---

[20] Stb. 2006, 674, pp. 66/67 (*Besluit van 5 december 2006 tot wijziging van het Arbobesluit ter vergroting van de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het Arbobesluit en ter beperking en vereenvoudiging van de regelgeving en van enige andere besluiten in verband hiermee)*

[21] Kamerstukken II, 2005–2006, 30 552, nr. 3, p. 11

[22] ILO C190 Guide, §2,4

Voorts kan het slachtoffer een melding maken bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan op grond van artikel 24, vierde, vijfde en zevende lid, van de Arbowet een procedure starten om melding of klacht te onderzoeken en een (boete)rapport op te stellen. Bij gebleken onjuiste uitvoering van de regelgeving op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting kan de Nederlandse Arbeidsinspectie, op grond van artikel 27 van de Arbowet, een eis tot naleving aan de werkgever opleggen. De werkgever is verplicht deze eis in te willigen. Ingevolge artikel 34 van de Arbowet kan de Nederlandse Arbeidsinspectie een bestuurlijke boete opleggen bij vaststelling van overtreding van de Arbowet, waaronder het niet naleven van een eis.

Bij ernstige feiten zal bestuursrechtelijke sanctionering niet altijd voldoende of passend zijn. Het slachtoffer heeft in dergelijke gevallen buiten de Arbowet ook andere middelen tot zijn beschikking. Zo kan een slachtoffer van een strafbaar feit aangifte doen bij de politie. Het Wetboek van Strafrecht bevat diverse algemene strafbepalingen die bescherming bieden tegen geweld en intimidatie, ook op de werkvloer. Als voorbeelden kunnen worden genoemd de strafbaarstelling van mishandeling, waaronder ook valt opzettelijke benadeling van de gezondheid, in de artikelen 300 tot en met 303 Sr. Daarnaast kan het toepassen van psychisch geweld ten aanzien van een ander en/of het intimideren van een ander strafbaar zijn op grond van de artikelen 284 Sr (dwang), 285 Sr (bedreiging), 285b Sr (belaging) en 266 Sr (belediging). Het Wetboek van Strafrecht bevat verder specifieke strafbepalingen voor het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Voorbeelden zijn de artikelen 254b Sr (aanstootgevend gedrag), 151d Sr (pornografie), 240 en 241 Sr (schuld- en opzetaanranding) en 242 en 243 Sr (schuld- en opzetverkrachting). Tot slot verdienen ook de artikelen 137g en 429quater Sr vermelding. Deze bepalingen stellen discriminatie in het kader van de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf strafbaar. Ook die strafbepalingen bieden dus bescherming tegen gender-gerelateerd onoorbaar gedrag dat kan leiden tot psychische en of economische schade.

Ook kan het slachtoffer een gang maken naar het College voor de Rechten van de Mens dat, op grond van Artikel 11 van de Wet college voor de rechten van de mens, een onderzoek kan starten om vermoedelijk discriminatoire gedragingen te onderzoeken. Op grond van artikel 13 van de Wet college voor de rechten van de mens kan het college, naast klager, een procedure starten bij de civiele rechter om, als het college de klacht na afronden van het onderzoek gegrond heeft verklaard, de discriminatoire gedraging onrechtmatig te laten verklaren.

Artikel 4, tweede lid, sub g, van het verdrag stelt dat lidstaten instrumenten en richtsnoeren dienen te ontwikkelen, onderwijs en training dienen te geven, een plan van aanpak opstellen en bewustwording creëren inzake het thema geweld en intimidatie in de wereld van werk. Het instrumentarium hiertoe dient in toegankelijke vorm en naargelang van toepassing te worden ontwikkeld.

Ingevolge artikel 5, vijfde lid en artikel 8 van de Arbowet en artikel 2.15 van het Arbobesluit dienen werkgevers, in het kader van psychosociale arbeidsbelasting, werknemers doeltreffend in te lichten over de resultaten van de RI&E en de daaruit voorvloeiende maatregelen in het plan van aanpak. De RI&E dient als instrument en richtsnoer voor werkgevers waarmee zij de risico's, die werknemers die vallen onder de brede reikwijdte van de RI&E lopen, inventariseren en de daaruit voortvloeiende maatregelen in een plan van aanpak vastleggen. Ter ondersteuning van werkgevers is het Steunpunt RI&E opgericht. Het Steunpunt RI&E heeft tot doel de beschikbaarheid, het aantal, de kwaliteit en de actualiteit van

RI&E-instrumenten, ten behoeve van branches en sectoren, te stimuleren en te waarborgen. Dit doet het Steunpunt onder andere door werkgevers te helpen bij het proces van het ontwikkelen van een RI&E op maat.[23]

Voorts is er vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Arboportaal ontwikkeld met het doel werkgevers, professionals en werknemers aan relevante informatie over en instrumentarium voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid te bieden.

Artikel 5

In artikel 5 van het verdrag is neergelegd dat lidstaten de fundamentele beginselen en rechten op de werkvloer eerbiedigen, bevorderen en bewerkstelligen. Dit betreft de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van arbeidsmarktdiscriminatie ten aanzien van werving en selectie, en het bevorderen van fatsoenlijk werk. Naast de ratificatie van de fundamentele IAO-verdragen, zijn deze rechten en beginselen neergelegd in artikel 1 van de Grondwet over het recht op gelijke behandeling en in artikel 8 van de Grondwet waarin het recht op vereniging wordt erkend, de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, de Wet op de ondernemingsraden, de Arbeidstijdenwet en de AWGB.

Artikel 6

Artikel 6 van het verdrag geeft aan dat lidstaten wetten, voorschriften en beleid moeten aannemen om het recht te waarborgen op gelijkheid en non-discriminatie in arbeid en beroep, waaronder voor vrouwelijke werknemers en ook voor werknemers en andere personen die behoren tot een of meer kwetsbare groepen of groepen in kwetsbare situaties die onevenredig getroffen worden door geweld en intimidatie op de werkvloer.

Het recht op gelijke behandeling is onder meer uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB), de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ), de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB m/v). Ook het Burgerlijk Wetboek (BW) bevat bepalingen die zien op non-discriminatie (artikel 7:646 BW). De AWGB verbiedt ongerechtvaardigd onderscheid op grond van (onder meer) geslacht, ras, godsdienst en seksuele gerichtheid op het terrein van de arbeid. Voor onderscheid op grond van geslacht bij de arbeid heeft de WGB m/v als lex specialis voorrang op de AWGB. In de AWGB, de WGBM/V en artikel 7:646 BW is een verbod van intimidatie en een verbod van seksuele intimidatie opgenomen.

Daarnaast wordt, samen met onder andere sociale partners en bedrijven, gewerkt aan het voorkomen en bestrijden van arbeids(markt)discriminatie. Dit richt zich onder andere op het vergroten van kennis onder werkgevers en werknemers omtrent rechten en plichten over gelijke behandeling in relatie tot arbeid. Daarnaast wordt ingezet op ondersteuning van werkgevers bij het tegengaan van discriminatie, onder andere door instrumenten die zich richten op objectieve werving en selectie.

---

[23] Kamerstukken II, 2009–2010, 32 397, nr. 3, p. 6; zie voor het Steunpunt RI&E https://www.rie.nl

Artikel 7

Artikel 7 van het verdrag stelt dat elke lidstaat wetten en voorschriften dient te hebben of aan te nemen waarin geweld en intimidatie op de werkvloer helder gedefinieerd en verboden worden, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie.

Gelijk de toelichting gegeven op artikel 4 van het verdrag kan hier verwezen worden naar artikel 1, derde lid, sub e, van de Arbowet, artikel 3, tweede lid, van de Arbowet, artikel 5, eerste en derde lid van de Arbowet, en hierop aanvullend artikel 2.15 Arbobesluit voor de verplichte RI&E. Ook de eerdergenoemde artikelen 24 en 34 van de Arbowet zijn hier van toepassing. Zodoende blijkt na analyse dat hiermee aan de eis van *inclusiviteit* en *genderresponsiviteit,* van het door de werkgever te voeren arbeidsomstandighedenbeleid, is voldaan. Ook voor het strafrechtelijke instrumentarium wordt verwezen naar de toelichting gegeven op artikel 4 van het verdrag.

Artikel 8

Artikel 8, onderdeel a, van het verdrag roept de lidstaten op de belangrijke rol van publieke autoriteiten in het geval van werknemers in de informele economie te erkennen en in onderdeel b van artikel 8 om, in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en met andere middelen, de sectoren, beroepen en arbeidsregelingen te identificeren waarin werknemers en andere betrokken personen meer worden blootgesteld aan geweld en intimidatie, en maatregelen te nemen om deze personen doeltreffend te beschermen. Paragraaf 9 van Aanbeveling 206 stelt dat «effectieve preventie en uitbanning van geweld en intimidatie een diepgaand begrip van elke specifieke context en de werkomgeving vereist.»

Artikel 8, onderdeel c, vereist het nemen van maatregelen om dergelijke personen effectief te beschermen.

De Arbowet is van toepassing op alle sectoren, ook op werkgevers die werknemers in dienst hebben die onder kwetsbare groepen vallen.

Ingevolge de artikelen 25, 27, en 31d van de Wet op de ondernemingsraden heeft de medezeggenschap overleg- en instemmingsrecht inzake het opstellen en uitvoeren van de RI&E op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting, het daaruit voortvloeiende plan van aanpak, en overeenkomstig artikelen 13 en 14 van de Arbowet, over de preventiemedewerker en de Arbozorg. De artikelen 12 en 24 van de Arbowet geven de medezeggenschap het recht om de toezichthouder – doorgaans de Nederlandse Arbeidsinspectie – te begeleiden en raadplegen bij inspectiebezoeken en te vragen onderzoek te doen. De wetgever vereist inzake de psychosociale arbeidsbelasting dus consultatie van de werkgever met meerdere stakeholders, waarmee het inclusieve en genderresponsieve karakter van de RI&E ook gewaarborgd wordt.

Artikel 9

Artikel 9 van het verdrag beschrijft de specifieke verplichtingen die lidstaten hebben.

Artikel 9 is grotendeels een herhaling van de verplichtingen die voorvloeien uit artikelen 4, 5, 6, 7 en 8, en die samen de kernbeginselen vormen van het verdrag. Al eerder in deze memorie van toelichting is benoemd dat Europees Nederland voldoet aan de eisen zoals gesteld in

het verdrag inzake psychosociale arbeidsbelasting. Een verwijzing naar de toelichting gegeven onder artikelen 4, 5, 6, 7 en 8 van het verdrag inzake psychosociale arbeidsbelasting volstaat daarmee.

Eén element in artikel 9, onderdeel d, dient wel nog nader belicht te worden. Dit betreft het element «andere betrokken personen», oftewel «derden», die werkgevers ook verplicht zijn mee te nemen in hun beleid en bij de daaruit voortvloeiende maatregelen ter voorkoming en bescherming van geweld en intimidatie op de werkvloer. Deze «derden» betreft met name cliënten, patiënten, cursisten, vrijwilligers en zzp'ers. Dit zijn personen die geen arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever, c.q. niet onder zijn gezag arbeid verrichten en daardoor niet vallen onder de definitie van «werknemer» artikel 1, tweede lid, sub 2, van de Arbowet.[24]

Aan deze problematiek zitten twee kanten die nader belicht dienen te worden. Het ene ziet op de bescherming van werknemers en gelijkgestelden tegen het gedrag van «derden». Het doen en laten van deze «derden» tegenover werknemers en gelijkgestelden valt onder het arbeidsrisico voor de werkgever zoals gesteld in artikel 3, tweede lid, en artikel 5, derde lid, van de Arbowet. Dit houdt in dat werkgevers deze «derden» dienen mee te nemen in het opstellen van de RI&E en de daaruit voortvloeiende maatregelen in het plan van aanpak. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld zorgmedewerkers en baliemedewerkers die te maken krijgen met bedreigingen en agressie vanuit patiënten, cliënten en bezoekers.

Het andere ziet op het feit dat de werkgever, in zijn hoedanigheid als eigenaar of opdrachtnemer, ook eisen kan stellen aan de «derden» wat betreft hun doen en laten tegenover werknemers en andere gelijkgestelden. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld winkeliers, zorginstellingen of opleidingsinstituten.

Betreffende de categorie vrijwilligers kan daar het volgende over gezegd worden: vrijwilligers vallen in principe niet onder de Arbowet omdat zij geen arbeidsovereenkomst hebben en daarmee niet vallen onder de definitie van «werknemer» gegeven in artikel 1, tweede lid, sub 2, van de Arbowet. Echter, ingevolge artikel 16 kunnen vrijwilligers worden gelijkgesteld aan personen die wel vallen onder de definitie van «werknemer» zoals gegeven door de Arbowet. Artikel 16, zevende lid, sub d, van de Arbowet stelt dat bij AMvB kan worden bepaald dat naleving van de aangewezen voorschriften van de Arbowet of de daarop berustende bepalingen, «voor zover zij betrekking hebben op arbeid waaraan bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid zijn verbonden» van overeenkomstige toepassing zijn op vrijwilligers. Artikel 9.5, eerste lid, sub a, van het Arbobesluit vult dit concreet in door aan te geven dat bedrijven ook een arbeidsomstandighedenbeleid inzake psychosociale arbeidsbelasting dienen te hebben dat van toepassing is op vrijwilligers. Maatregelen, zoals instructie en voorlichting gelijk artikel 8 van de Arbowet, en eventuele voorzieningen vastgelegd in het plan van aanpak gelden dus ook voor vrijwilligers. Verder kunnen vrijwilligers ook gebruik maken van de rechtsmiddelen die voor werknemers aanwezig zijn in het burgerlijkrecht en strafrecht.

Zzp'ers kunnen, net zoals vrijwilligers en onder dezelfde voorwaarden, ingevolge artikel 16, zevende lid, van de Arbowet worden gelijkgesteld aan personen die vallen onder definitie van «werknemer» gegeven in de Arbowet. Artikel 9.5 van het Arbobesluit stelt dat dit betrekking heeft op

[24] Aanbeveling 206, §8b

situaties waarin het professionele doen en laten van betrokkenen gevaar oplevert voor personen waarmee zij (moeten) samenwerken of voor hun omgeving.

Met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting vallen zzp'ers niet onder artikel 3 en artikel 5 van de Arbowet. Zzp'ers hebben de ruimte om in de overeenkomst van opdracht te regelen dat de opdrachtgever, als onderdeel van «goed opdrachtgeverschap», de risico's en gevaren van de opdracht inventariseert en maatregelen hiertoe vastlegt. Gaat het alsnog mis tijdens een opdracht, dan kan de zzp'er een schadeclaim indienen en/of de overeenkomst opzeggen en naar een andere opdrachtgever gaan. Voorts kunnen zzp'ers gebruik maken van de (rechts)middelen die aanwezig zijn in het burgerlijk- en strafrecht.

Arbeidsrelaties waar wordt gewerkt als zzp'er maar volgens de wet sprake is van een arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW) vallen niet onder bovenstaande. In dat geval valt de werkende onder de definitie «werknemer» van artikel 1, tweede lid, van de Arbowet. Dit betekent dat artikel 3 en artikel 5 van de Arbowet van toepassing zijn en de werkgever hen onder andere dient mee te nemen in de RI&E en het plan van aanpak.

Artikel 10

Artikel 10 van het verdrag is toegespitst op specifieke en doeltreffende maatregelen wanneer er een voorval heeft plaatsgevonden in de wereld van werk. Lidstaten zijn niet alleen gehouden om te handhaven op naleving van wet- en regelgeving, maar dienen ook zorg te dragen voor een effectieve toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen of buitenrechtelijke geschilbeslechtingsprocedures.

Artikel 10, onderdeel b, spreekt van «het waarborgen van eenvoudige toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, billijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor het doen van meldingen en beslechten van geschillen in gevallen van geweld en intimidatie op de werkvloer» zoals:

i. klachten- en onderzoeksprocedures, alsmede, waar van toepassing, mechanismen voor het beslechten van geschillen op niveau van de werkvloer;
ii. mechanismen voor het beslechten van geschillen buiten de werkvloer;
iii. rechtbanken of tribunalen;
iv. bescherming tegen victimisatie van of vergelding jegens indieners van klachten, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders; en
v. juridische, sociale, medische en administratieve ondersteuning voor indieners van klachten en slachtoffers.»

Zoals uiteengezet in deze memorie van toelichting bij artikel 4 is er een verscheidenheid aan doeltreffende (rechts)middelen beschikbaar voor slachtoffers van geweld en intimidatie in de wereld van werk, verspreid over verschillende juridische disciplines. Verwezen wordt naar de toelichting op dit punt bij genoemd artikel 4.

Artikel 10, onderdeel d, stelt dat lidstaten dienen «te voorzien in sancties, waar van toepassing, in gevallen van geweld en intimidatie op de werkvloer». Ook hier volstaat een verwijzing naar de toelichting op artikel 4, tweede lid, sub f, van het Verdrag die dezelfde verplichting stelt.

Artikel 10, onderdeel f vereist dat lidstaten passende maatregelen neemt om de effecten van huiselijk geweld te erkennen en om, voor zover redelijk praktisch uitvoerbaar, de gevolgen daarvan op de werkvloer te

beperken. Huiselijk geweld is een ingrijpend veiligheidsprobleem dat verstrekkende gevolgen kan hebben voor de direct betrokkenen in het gezin of huishouden en voor volgende generaties. Problemen op het werk of werkloosheid kunnen risicofactoren van huiselijk geweld zijn, en andersom kan huiselijk geweld een negatief effect hebben op het werkzame leven van betrokkenen.

Als zich strafbare feiten hebben voorgedaan kunnen slachtoffers van huiselijk geweld daarvan altijd aangifte doen bij de politie, waarnaar een opsporingsonderzoek en eventueel strafvervolging kan volgen. De inzet van alleen het strafrecht is echter onvoldoende om huiselijk geweld te stoppen. Vanaf 2018 is geïnvesteerd in verbetering van de aanpak van huiselijk geweld (en kindermishandeling) in het programma Geweld hoort nergens thuis, in opdracht van de Ministeries van VWS en JenV en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG).

Diverse organisaties uit verschillende domeinen (o.a. zorg, hulpverlening, strafrechtketen, jeugdbescherming, sociaal domein) zijn in dit programma gestimuleerd om de samenwerking te versterken door vanuit een gezamenlijke visie de veiligheid van alle betrokkenen voorop te zetten. Hierbij kan de hulp voor alle betrokkenen (volwassenen en kinderen) zich richten op diverse zaken en leefgebieden: werk, inkomen, verslaving, stoornissen en trauma, jeugdzorg, onderwijs etc.

Het signaleren van huiselijk geweld is belangrijk. In Nederland geldt voor verschillende professionals een verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Ook vinden periodiek landelijke publiekscampagnes plaats, waarin burgers alert worden gemaakt op het herkennen van signalen van huiselijk geweld bij familie, vrienden, buren of collega's en waarin een appèl op hen wordt gedaan om in actie te komen: er met hen over praten, advies inwinnen, hulp organiseren, melding doen bij het advies- en meldpunt huiselijk geweld en kindermishandeling (Veilig Thuis), of bij acuut gevaar direct de politie inschakelen.

Artikel 10, onderdeel g, vereist dat lidstaten het recht voor werknemers waarborgen om zich terug te trekken uit potentieel bedreigende werksituaties die een «onmiddellijk en ernstig gevaar voor hun leven, gezondheid of veiligheid oplevert als gevolg van geweld en intimidatie.» De werknemer dient dit te kunnen doen zonder angst voor represailles of andere ongerechtvaardigde consequenties.

Levert het verrichten of opstarten van werkzaamheden ernstig gevaar op voor personen, dan kan de Nederlandse Arbeidsinspectie, op grond van artikel 28 van de Arbowet, die werkzaamheden in het bedrijf stilleggen. Bij vaststelling van overtredingen van de Arbowet- en regelgeving kan de Nederlandse Arbeidsinspectie, na eventueel eerst een waarschuwing, een bestuurlijke boete opleggen, en zo nodig, met een last onder dwangsom of bestuursdwangsom de werkgever dwingen doeltreffende maatregelen te treffen om, hetgeen dat zorgt voor de potentieel bedreigende situaties in de wereld van werk, te verhelpen. Is het gevaar naar het redelijk oordeel van de werknemer zo onmiddellijk dreigend dat de komst van de Nederlandse Arbeidsinspectie niet kan worden afgewacht, dan mag hij, op grond van artikel 29 van de Arbowet, uit zichzelf de werkzaamheden staken. Dit dient de werknemer wel direct te melden aan de werkgever. Artikel 29, vierde lid, van de Arbowet bepaalt dat zodra door de Nederlandse Arbeidsinspectie is vastgesteld dat het gevaar is geweken de werknemer de werkzaamheden dient te hervatten.

Artikel 11

Artikel 11 van het verdrag gaat specifiek over de verplichting van lidstaten om geweld en intimidatie tegen te gaan door middel van bewustmaking, training en begeleiding, uiteraard altijd in overleg met representatieve werkgevers- en werknemersverenigingen.

Zo stelt artikel 11, onderdeel a, dat geweld en intimidatie op de werkvloer dienen te worden geadresseerd in relevante nationale beleidsmaatregelen zoals maatregelen, die betrekking hebben op veiligheid en gezondheid op het werk, gelijkheid en non-discriminatie.

Hier volstaat een verwijzing naar de toelichting gegeven op artikelen 4, 7, 8, 9 en 10 van het verdrag, waar is uiteengezet dat en hoe in de Nederlandse wet- en regelgeving verplichtingen inzake psychosociale arbeidsbelasting, passend geadresseerd worden.

Artikel 11, onderdeel b, stelt dat werkgevers, werknemers en hun organisaties dienen te worden voorzien van richtsnoeren, hulpmiddelen, training en andere tools, op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting. Hier volstaat een verwijzing naar de toelichting gegeven bij artikel 4, tweede lid, sub g.

Tot slot stelt artikel 11, onderdeel c, dat lidstaten initiatieven, zoals bewustmakings- en mediacampagnes, om de bewustwording inzake psychosociale arbeidsbelasting te vergroten, dienen te ontwikkelen.

Noemenswaardig is het Nationaal Actieprogramma Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag en Seksueel Geweld (hierna het Actieprogramma).[25] Met de Kamerbief van 13 januari 2023 hebben de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid namens de regering het actieprogramma gepresenteerd. Met het Actieprogramma pakt de regering de komende jaren samen met betrokken partijen en de samenleving de hardnekkige problematiek rondom seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld daadkrachtig aan. Zo wordt met een samenhangende aanpak gewerkt aan maatregelen in de hele keten van preventie, signalering tot en met hulpverlening in vijf actielijnen.

Onderdeel daarvan is het beter laten aansluiten van wettelijke normen bij de gewenste maatschappelijke normen. De regering zet dus onder meer in op versteviging van wet- en regelgeving, gerichte bewustmakingscampagnes en, middels het aanstellen van een regeringscommissaris voor seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, het op gang houden en waar nodig aanjagen van het maatschappelijk gesprek.

Artikel 12

Artikel 12 van het verdrag stelt dat de bepalingen dienen te worden toegepast via nationale wet- en regelgeving alsmede via CAO's of andere maatregelen, bijvoorbeeld door uitbreiding of aanpassing van bestaande maatregelen voor veiligheid en gezondheid op het werk, om geweld en intimidatie te voorkomen of te beperken.

In de gegeven toelichting op artikelen 4, 7, 8, 9, 10 en 11 van het verdrag is uiteengezet dat, door middel van wet- en regelgeving op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting, Nederland een inclusieve en genderresponsieve invulling geeft aan de vereisten van het verdrag.

---

[25] Kamerstukken II, 2021–2022, 34 843, nr. 67

Artikelen 13 tot en met 20

De artikelen 13 tot en met 20 bevatten de gebruikelijke slotbepalingen uit de IAO-verdragen.

In artikel 14 worden de bekrachtiging en de inwerkingtreding van het verdrag beschreven. Artikel 15 bevat de voorwaarden voor opzegging en de wijze waarop opzegging plaatsvindt.

IV Aanbeveling 206

Tijdens de 108e zitting van de IAC is tevens Aanbeveling nr. 206 (hierna: de aanbeveling) aanvaard. De aanbeveling schept geen bindende juridische verplichtingen, maar geeft wel een leidraad ter bevordering van de implementatie van de bepalingen uit het verdrag.

De aanbeveling bestaat uit vier delen.

Het eerste deel bevat aanvullende richtlijnen ten aanzien van de beginselen en beschrijft dat lidstaten de aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer moeten borgen in de arbeidsomstandighedenregelgeving, de gelijkebehandelingswetgeving en het strafrecht, waar passend. Daarbij wordt ook het belang van het waarborgen van vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling genoemd. In het tweede deel van de aanbeveling zijn onder meer richtlijnen opgenomen ten aanzien van preventie en bescherming en wordt het belang genoemd van betrokkenheid van werknemers bij het beleid op het werk ten aanzien van geweld en intimidatie. Ook beschrijft de aanbeveling het belang van extra aandacht voor arbeidsmigranten.

Het derde deel bevat richtlijnen over handhaving, rechtsmiddelen en assistentie. Hierin is onder meer neergelegd wat passende maatregelen of genoegdoening en ondersteuning voor slachtoffers kunnen zijn. Deel vier van de aanbeveling bevat bepalingen over richtsnoeren, training en bewustwording en beschrijft op welke wijze lidstaten dit vorm kunnen geven.

V Consultatie sociale partners

De sociale partners, vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid, zijn geconsulteerd inzake het voornemen om het verdrag te bekrachtigen voor Europees Nederland. De consultatie heeft op verschillende momenten in het proces plaatsgevonden.

De sociale partners gezamenlijk achten bekrachtiging van het verdrag van belang voor de aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer. FNV heeft daarnaast aangegeven van mening te zijn dat voor bekrachtiging de huidige wet- en regelgeving op het gebied van het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer dient te worden aangepast. Naar de opvatting van FNV wordt met de huidige wet- en regelgeving niet voldaan aan de verplichtingen van het verdrag. FNV stelt zich op het standpunt dat het verdrag geïmplementeerd zou moeten worden in één wet. De regering merkt op dat Nederland op grond van de bestaande wet- en regelgeving al voldoet aan de verplichtingen die voortvloeien uit het verdrag. De rechtsbescherming die het verdrag voorschrijft, is in Nederland geregeld in meerdere wetten. Hierbij speelt een rol dat de context waarbinnen de arbeid in Nederland wordt verricht voor de verschillende groepen werkenden anders is.

Als geheel bieden de afzonderlijke wetten (Arbowet, Algemene wet gelijke behandeling, Burgerlijk Wetboek en het Wetboek van Strafrecht) bescherming aan de verschillende categorieën werkenden. Als de verplichtingen van het verdrag zouden worden opgenomen in één wet, zou de bestaande samenhang in de wet- en regelgeving worden verstoord. VNO-NCW deelt het standpunt van de regering.

VI Koninkrijkspositie

Zoals in onderdeel I van deze toelichting is aangegeven, zal het verdrag voor het Europese deel van Nederland gelden. Wat het Caribische deel van Nederland betreft, zal het verdrag voor dat deel ter goedkeuring aan het parlement worden overgelegd wanneer het noodzakelijke beleid tot stand is gekomen en de noodzakelijke maatregelen zijn getroffen, en daarmee de uitvoering van het verdrag op Bonaire, Sint Eustatius en Saba gereed is.

De regeringen van Aruba, Curaçao en Sint Maarten hebben aangegeven nu geen medegelding te wensen. Mocht op een geschikt moment het verdrag goedgekeurd kunnen worden voor het Caribische deel van Nederland, dan zal aan Aruba, Curaçao en Sint Maarten de medegelding opnieuw ter overweging worden gegeven.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum

De Minister van Buitenlandse Zaken,
C.C.J. Veldkamp

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.N.J. Nobel