

# Pak geweld en intimidatie op werk aan



---

## Alie Kuiper

bedrijfskundige, gespecialiseerd in de aanpak van ongewenste omgangsvormen op het werk

Met steun van Nederland nam de International Labour Organization (ILO) op 19 juni 2019 een verdrag aan over geweld en intimidatie op het werk. We zijn nu een jaar verder en het verdrag wacht nog steeds op ratificatie door Den Haag. Waarom zo traag? #MeToo, maar ook de recente getuigenissen over racisme laten zien dat seksuele intimidatie en discriminatie op grond van ras niet alleen in de publieke ruimte plaatsvinden maar ook op het werk.

De Arbowet verplicht werkgevers beleid te voeren tegen ongewenste omgangsvormen. Als het om de aanpak van klachten gaat, laat de huidige wet echter veel ruimte aan bedrijven om dit naar eigen goeddunken in te vullen. Er is geen verplichting tot het hebben van een hulpstructuur voor slachtoffers noch voor een klachtenprocedure. Daar

waar organisaties dit wel optuigden zien we een lappendeken aan regelingen. Daarin zijn de onafhankelijkheid en deskundigheid van vertrouwenspersonen en klachtencommissies niet altijd gewaarborgd. De bereidheid er gebruik van te maken blijft mede daardoor gering. Het ongewenste gedrag duurt voort en blijft onder de radar. Ratificering van het ILO-verdrag kan deze lacune in de Arbowet opvullen. De overheid verplicht zich dan te zorgen voor veilige, eerlijke en effectieve procedures voor behandeling van klachten.

Wat betreft de ILO-eisen voor een preventief beleid behoeft de Arbowet niet zozeer aanpassing dan wel een be-

---

## *Ratificatie van ILO-verdrag laat al een jaar op zich wachten*

tere handhaving. Arbeidsorganisaties moeten de risico's op geweld en intimidatie al meenemen in hun algemene risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Een groot deel heeft echter helemaal geen RI&E, of het hoofdstuk over de psychosociale arbeidsbelasting ontbreekt. Zonder beleid ter voorkoming van ongewenst gedrag kan een bedrijf natuurlijk ook niet voldoen aan de eis tot voorlichting en hobbelt zij vervolgens van incident naar incident. Inspectiecapaciteit voor handhaving ontbreekt. Het ILO-verdrag verplicht de overheid de Arbeidsinspectie te voorzien van alle middelen om daar waar nodig op te treden.

Premier Rutte zei niet te weten wat Den Haag kan doen om ongewenst gedrag als racisme aan te pakken. Voor de aanpak van geweld en intimidatie op het werk is het laaghangende fruit het creëren van wettelijke kaders voor een goede afhandeling van klachten. Naast handhaving van de huidige regelgeving over preventie. Daarom: ratificeer het ILO-verdrag.