

Vergaderjaar 2017–2018

34 843

Seksuele intimidatie en geweld

Nr. 12

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 maart 2018

Inleiding

In het plenaire debat met uw Kamer over seksuele intimidatie op de werkvloer d.d. 22 februari 2018 (Handelingen II 2017/18, nr. 56, debat over seksuele intimidatie op de werkvloer) heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een brief aangekondigd, waarin ik op basis van bestaande gegevens uit medewerkerstevredenheidsonderzoeken en informatie uit de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk een beeld zal geven in hoeverre seksuele intimidatie voorkomt binnen de sector Rijk.

In deze brief zal ik ook kort ingaan op het stand beleid binnen de sector Rijk ten aanzien van ongewenste omgangsvormen, waarvan het bestrijden van seksuele intimidatie onderdeel uitmaakt. Ten slotte zal ik een appreciatie geven van de door het lid Sjoerdsma ingediende motie (Kamerstuk 34 843, nr. 4), waarin het kabinet wordt verzocht om binnen de ministeries onderzoek te doen naar seksuele intimidatie op de werkvloer en indien nodig maatregelen te nemen om de veiligheid op de werkvloer te waarborgen.

Beleid ten aanzien van ongewenste omgangsvormen/seksuele intimidatie

Ongewenste omgangsvormen zoals verbale agressie, pestgedrag en seksuele intimidatie zijn uitwassen binnen arbeidsorganisaties die zeer ongewenst zijn en die maximaal moeten worden bestreden. Het beleid is daar ook op gericht. Essentieel is het bewerkstelligen van een cultuur waarin ambtenaren elkaar aanspreken op dergelijk ongewenst gedrag. Leidinggevendenden hebben daarin een belangrijke voorbeeldfunctie.

Onderstaande *integriteitsinfrastructuur* draagt bij aan en maakt onderdeel uit van het beleid ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen, waaronder seksuele intimidatie.

- *Gedragscode Integriteit Rijk*
De Gedragscode Integriteit Rijk besteedt veel aandacht aan de «aanspreekcultuur» en «het goede voorbeeld geven». Hierin wordt ook beschreven dat slachtoffers van ongewenste omgangsvormen naar een vertrouwenspersoon kunnen stappen en gebruik kunnen maken van een klachtprocedure. De Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) is sinds 2015 als minimumkader van kracht. Sommige onderdelen van ministeries, zoals de Belastingdienst en Dienst Justitiële Inrichtingen, hebben gelet op hun werkproces specifieke normen toegevoegd. De GIR wordt nog steeds jaarlijks uitgebreid met nieuwe onderwerpen waar integriteitsvragen aan de orde zijn.
- *De vertrouwenspersoon en de klachtencommissie*
Binnen ieder ministerie zijn een of meer vertrouwenspersonen aangewezen voor medewerkers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag zoals agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie door een collega of leidinggevende. Daarnaast kent een ministerie of dienst een klachtencommissie. Dergelijke commissies hebben een onafhankelijke voorzitter¹. Rijksbreed is een klachtenregeling seksuele intimidatie van kracht.²
De vertrouwenspersoon en de klachtencommissie maken een jaarverslag. Deze jaarverslagen worden in de regel besproken met de Ondernemingsraad (OR) en de secretaris-generaal van het ministerie. Het Expertise Centrum Organisatie & Personeel (EC O&P)³ fungeert als tweedelijns organisatie en levert desgewenst externe vertrouwenspersonen.
- *het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)*
Dit instrument wordt periodiek ingezet bij organisaties van het Rijk, maar ook bij andere overheidsorganisaties uit het openbaar bestuur of het onderwijs. In het verleden werd ook al onderzoek gedaan naar ongewenste gedragingen bij overheidswerknemers in het tweejaarlijks Periodiek Onderzoek Mobiliteitsonderzoek. Nu worden deze vragen gesteld in het MTO.
- *Directe communicatie aan medewerkers.*
Het bekendmaken van deze procedures en instrumenten gebeurt via de websites van de overheidswerkgevers, en van de vakbonden of A&O-fondsen.
- *Arbocatalogus Rijk werkdruk en ongewenste gedragingen*
De sector Rijk kent de Arbocatalogus⁴ Rijk die uit drie onderdelen bestaat. Een onderdeel gaat over «*werkdruk en ongewenste gedragingen*»⁵. Hierin is vastgelegd dat er *onder meer* periodiek metingen worden gehouden onder het personeel. Voorts bestaat er nog een handreiking.⁶ Hierin is verwoord hoe te handelen in specifieke situaties.
- *Instrumenten via de Inspectie SZW*

¹ De vertrouwenspersoon en klachtencommissie zijn veelal ingesteld bij een ministeriële regeling, zoals: *de Regeling vertrouwenspersoon integriteit en klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZK*. Vergelijkbare regelingen zijn er ook voor bijvoorbeeld SZW, VWS, Fin en I&W

² Klachtenregeling seksuele intimidatie burgerlijk rijksperoneel van 22 juli 1994, Stcrt. 1994, nr. 151. Deze regeling kwam tot stand n.a.v. het evaluatierapport *de Evaluatie van het beleid bij de rijksoverheid ter bestrijding van seksuele intimidatie*, Ministerie van Binnenlandse Zaken, 1992

³ EC O&P is onderdeel van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk.

⁴ Een arbocatalogus is een niet-verplicht instrument dat uit de Arboret voortvloeit. Hierin staan oplossingen waarmee werkgevers zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor hun medewerkers. Zo'n catalogus moet voldoen aan de doelvoorschriften van wet. Er is pas sprake van een *arbocatalogus* als sociale partners deze samen hebben vastgesteld, en de Inspectie SZW de inhoud van de catalogus positief heeft getoetst.

⁵ *Zie: <https://www.aofondsrijk.nl/arbocatalogus-rijk/arbocatalogus-werkdruk-en-ongewenste-omgangsvormen/>*

⁶ *Zie: <https://www.aofondsrijk.nl/arbocatalogus-rijk/arbocatalogus-werkdruk-en-ongewenste-omgangsvormen/handrijkingen-werkdruk-en-ongewenste-omgangsvormen/>*

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft ook instrumenten beschikbaar gesteld. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maakte tijdens het plenair debat daarvan al melding: de Wegwijzer Seksuele Intimidatie op het werk; het Arboportal; het actieteam dat bij 20 bedrijven en organisaties actief gaat begeleiden bij de aanpak van werkstress en ongewenste omgangsvormen; en na een melding van een misstand door een vakbond, of een ondernemingsraad volgt een onderzoek door de Inspectie SZW. En tot slot heeft de Staatssecretaris gemeld dat de Inspectie SZW ook risicogericht onderzoek doet.

Ook de werkgevers van de sector Rijk kunnen uiteraard gebruik maken van de instrumentaria die het Ministerie van SZW beschikbaar stelt. Voorts kunnen zij ook voorwerp van onderzoek door de Inspectie SZW zijn.

Onderzoek inzake seksuele intimidatie.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) wordt periodiek ingezet bij werkgevers van de sector Rijk. Het instrument is bij de sector Rijk bijna volledig dekkend⁷. Dit is een op vrijwillige basis in te vullen *anonieme* vragenlijst. Dit MTO wordt uitgevoerd door een externe organisatie (Internetspiegel/ICTU), waarbij allerlei waarborgen zijn gemaakt om de privacy van de respondenten van het MTO zo goed mogelijk af te schermen. De invulrespons is dan ook hoog: gemiddeld meer dan 70%. Internetspiegel/ICTU voert deze MTO's uit in opdracht van een werkgever of organisatie. De uitkomsten van deze MTO's worden op het niveau van een afdeling of directie teruggekoppeld.

Door Internetspiegel/ICTU is reeds eerder op geaggregeerd (vanwege de vertrouwelijkheid) niveau gerapporteerd uit deze MTO's. De samengevatte informatie gaat over de periode van 2013–2015. Bij 27 MTO's die ingezet zijn bij organisaties in de sector Rijk is de module «ongewenste omgangsvormen» gebruikt. In totaal hebben 14.590 medewerkers⁸ van de sector Rijk deze module bestaande uit 5 stellingen, met een 5-puntsschaal⁹ (*helemaal eens* tot *helemaal oneens*) ingevuld: een substantieel aantal medewerkers van het Rijk.

Het vermoeden is dat werkgevers die merken dat er iets mis is in hun organisatie deze module in het MTO laten opnemen. Ik wil daarbij benadrukken dat de uitkomsten van deze MTO's altijd op verschillende niveaus binnen een werkgever (zoals een ministerie) worden besproken. De secretaris-generaal bespreekt dit met de Ondernemingsraad (OR). Maar ook de directeuren en de afdelingshoofden of diensthoofden bespreken deze anonieme resultaten met hun medewerkers.¹⁰ Het voornemen is dat Internetspiegel/ICTU ook een geaggregeerde rapportage maakt over de meest recente jaren.

⁷ Dit instrument wordt ook bijna integraal gebruikt bij de provincies en de waterschappen en bij een deel van de gemeenten.

⁸ Dit is voor een enquête een *zeer groot* aantal respondenten uit de sector Rijk. In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden bijvoorbeeld zijn 3.000 mensen geënquêteerd uit het gehele openbaar bestuur bestaande ca. 450.000 personen.

⁹ . In de prestatie van tabel is de 5-puntschaal vanwege de overzichtelijkheid teruggebracht tot een 3-puntschaal: (helemaal) eens, neutraal, (helemaal)oneens.

¹⁰ Er wordt door Internetspiegel niet gerapporteerd als het aantal respondenten onder een bepaald minimum zit vanwege de privacy.

Uit tabel 1 blijkt dat met name de categorie «ongewenste intimiteiten» weinig voorkomt, maar onduidelijk blijft de precieze frequentie. Die wordt immers niet gevraagd.

Internetspiegel/ICTU heeft op mijn verzoek de gepresenteerde cijfers ook nog nader geduid. Als iemand met «eens» reageert op de vraag ongewenste intimiteiten, dan zal die persoon ook vaker de andere vragen op zo'n wijze antwoorden. Dit geldt dus ook voor een afdeling of een groter geheel.

Tabel 1. Ongewenste omgangsvormen, totaal van deelnemende organisatie.

	Ik word wel eens door directe collega's genegeerd	In mijn werksituatie word ik gepest	In mijn werksituatie word ik door directe collega's geïntimideerd	In mijn werksituatie heb ik regelmatig te maken met verbale agressie van directe collega's	Tijdens het werk heb ik last van ongewenste intimiteiten	Ik ervaar op mijn werk regelmatig discriminatie door directe collega's
Helemaal mee eens/ Mee eens	12,9%	1,6%	3,1%	2,8%	0,6%	1,9%
Neutraal	13,4%	3,9%	5,3%	5,5%	2,0%	4,1%
Mee oneens/ Helemaal oneens	73,7%	94,5%	91,6%	91,7%	97,3%	94,0%

Dieper kijkend in het beschikbare materiaal blijken er behoorlijke verschillen tussen deelnemende organisaties te bestaan. Dat blijkt uit de spreiding van de cijfers op onderdelen van deze module. Tussen haken staan zowel de minimum score als de maximum score die is behaald.

- Ik word weleens door directe collega's genegeerd (4,3% vs 26,3%)
- In mijn werksituatie word ik gepest (0,0% vs 11,4%)
- In mijn werksituatie word ik door directe collega's geïntimideerd (0,0% vs 10,3%)
- In mijn werksituatie heb ik regelmatig te maken met verbale agressie van directe collega's (0,0% vs 7,3%)
- Tijdens het werk heb ik last van ongewenste intimiteiten (0,0% vs 3,5%)
- Ik ervaar op mijn werk regelmatig discriminatie door directe collega's (0,0% vs 8,4%)

Voor de betreffende organisatie zal relatief hoge scores een aanwijzing moeten zijn (als meer personen vergelijkbaar responderen) om daarover met elkaar te gaan praten. De huidige structuur is daarop ingericht.

Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2016

In de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2016 heb ik cijfers over schendingen in de categorie ongewenste omgangsvormen gepresenteerd; hier vallen de ongewenste seksuele intimiteiten onder. Deze jaarrapportage heb ik op 17 mei 2017 naar de Tweede Kamer gestuurd. Hierin staat dat van het totaal aan 188 vermoedelijke schendingen in die categorie er in 2016 na onderzoek 72 formeel zijn vastgesteld.¹¹

Motie van het lid Sjoerdsma (Kamerstuk 34 843, nr. 4)

De door het lid Sjoerdsma ingediende motie beschouw ik als een ondersteuning van de huidige uitvoeringspraktijk bij de ministeries, zoals uit het bovenstaande mag blijken. Ik onderstreep dat er zero tolerance moet zijn voor seksuele intimidatie op de werkvloer.

¹¹ Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2016, Kamerstuk 31 490, nr. 223, p.32

Voor wat betreft de voorbeeldrol van de overheid als werkgever wijs ik erop dat niet alleen overheidswerkgevers, maar dat alle werkgevers een voorbeeldrol jegens hun personeel hebben. De sector Rijk werkt actief aan een veilig werkklimaat voor elke werknemer. Er zijn voldoende instrumenten die kaders bieden voor een veilige werkomgeving en klachten van medewerkers worden serieus genomen.

De Gedragscode Integriteit Rijk zorgt ervoor dat voor iedereen helder is en moet zijn waar men terecht kan bij misstanden.

De medewerkerstevredenheidsonderzoeken worden periodiek uitgevoerd, waarin aandacht wordt besteed aan ongewenste omgangsvormen. Deze onderzoeken worden bij nagenoeg alle werkgevers bij het Rijk gebruikt. Uw Kamer wordt regelmatig geïnformeerd over integriteitsschendingen in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

Het Interdepartementale Platform Integriteitsmanagement (IPIM), met als leden de Integriteitscoördinatoren van ministeries heeft reeds in het najaar van 2017, toen het #MeToo debat in de media speelde, met elkaar besproken of en zo ja in welke mate seksuele intimidatie een thema van gesprek is binnen de organisatieonderdelen. Ook is gedeeld of vertrouwenspersonen meer meldingen kregen. Bekend is dat medewerkers onderling en ook in bilaterale (informele) gesprekken van leidinggevenden met medewerkers en tussen medewerkers onderling het thema onderwerp van gesprek was: »Is seksuele intimidatie jou wel eens overkomen?».

De conclusie in het IPIM was toen dat het thema op de ministeries geen issue was om verdere acties te initiëren. In 2018 trekken de ministeries ook gezamenlijk op in het communiceren aan leidinggevenden en medewerkers over relevante en actuele integriteitsvragen.

In antwoord op de vraag van het Kamerlid Beertema wijs ik erop dat de kosten van zo'n additioneel breed onderzoek bij het Rijk bij uitbesteding naar verwachting een bedrag van € 75.000 zal beslaan.

Al met al en ook gelet op de toelichting die de heer Sjoerdsma heeft gegeven op de motie, heb ik geen bezwaar tegen de inhoud en strekking van motie 4 en laat het oordeel over aan de Kamer.

Conclusie

Er is regelmatig aandacht voor het thema ongewenste omgangsvormen, waaronder seksuele intimidatie in de communicatie en in onderzoeken. Ongewenste omgangsvormen hebben zo blijkt uit het MTO-onderzoek een aanzienlijk negatief effect op het welbevinden en het werkplezier van werknemers. Ongewenste omgangsvormen zullen vermoedelijk helaas blijven voorkomen ondanks alle beschikbare procedures en de aandacht daarvoor. Het gaat er echter om dat dit gedrag steeds met «zero tolerance» wordt beantwoord door de werkgever. Ik vind het daarom belangrijk om hier aandacht voor te blijven vragen en te blijven werken aan een goede aanspreekcultuur binnen het Rijk.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren