

Onderwerp
Consultatie Wet vertrouwenspersonen

Datum
23 april 2020
Ons kenmerk
2020/0045/AvD/VB/LR

Reactie van het College voor de Rechten van de Mens op het voorstel van wet van het lid Renkema tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon

Op 12 maart 2020 is de Wet vertrouwenspersonen ter consultatie voorgelegd. Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) maakt graag van de gelegenheid gebruik om vanuit zijn kerntaak en missie te reageren op dit wetsvoorstel. In deze reactie gaat het College voornamelijk in op het belang van nadere onderbouwing van het nut en de noodzaak van regelgeving ten aanzien van vertrouwenspersonen en van een duidelijker mensenrechtelijk kader in de toelichting bij dit voorstel.

Wettelijke verplichting om een vertrouwenspersoon aan te stellen

Het College onderschrijft het belang van een wettelijke regeling omtrent de rol van en toegang tot een vertrouwenspersoon. Iedere werknemer moet, als deze te maken heeft met ongewenste omgangsvormen, terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon. Een wettelijke regeling geeft een duidelijk signaal richting werkgevers over het belang van het hebben van een vertrouwenspersoon. Op dit moment heeft slechts de helft van organisaties (51 procent) een dergelijke functionaris aangesteld, terwijl een vertrouwenspersoon een actieve bijdrage kan leveren aan het voorkomen en tegengaan van (seksuele) intimidatie, geweld en discriminatie op de werkvloer en het voorkomen van de impact hiervan.¹

¹ M. Sax & M. Engelen, *Vertrouwenspersonen in arbeidsorganisaties. Onderzoek naar de rol en positie van vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen*, Leiden: De beleidsonderzoekers 2018, p.20.

Een werknemer kan bij een vertrouwenspersoon laagdrempelig en in vertrouwelijkheid zijn verhaal doen, en geholpen worden met mogelijke vervolgstappen. Dit kan voorkomen dat een werknemer te lang alleen met zijn verhaal blijft rondlopen, ziek wordt, of ontslag neemt. Toegang tot een vertrouwenspersoon heeft dus een positieve invloed op het welzijn van de werknemer.

Verdere onderbouwing nodig van het nut en de noodzaak van regelgeving ten aanzien van vertrouwenspersonen

In paragraaf 2.3.1 van de toelichting beschrijft de initiatiefnemer kort de noodzaak van overheidsinterventie. De initiatiefnemer ziet de vertrouwenspersonen als een belangrijk onderdeel van het beleid om onder andere seksuele intimidatie te voorkomen en te bestrijden. De paragraaf over de noodzakelijkheid van regelgeving ten aanzien van vertrouwenspersonen verdient echter nadere aandacht en onderbouwing. Een belangrijke taak van de overheid, de bescherming van mensenrechten, wordt hierin nog niet genoemd.

Door de toegang tot vertrouwenspersonen bij wet te regelen, beschermt de overheid de mensenrechten van werknemers

Ruim 1,2 miljoen mensen hebben te maken met pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie of agressie op het werk.² Hierdoor komen hun mensenrechten in het geding. Als mensen door ongewenst gedrag op de werkvloer zich onveilig of onzeker voelen, stress ervaren of last hebben van psychische of lichamelijke klachten zoals slapeloosheid, concentratieproblemen of hoofdpijn, kan het recht op respect voor de lichamelijke en geestelijke integriteit geraakt worden. Als iemand zich genoodzaakt ziet ontslag te nemen, kan het recht op arbeid in het gedrang komen. Bovendien is seksuele intimidatie een vorm van discriminatie.³ Discriminatie en seksuele intimidatie kunnen een aantasting van de waardigheid betekenen. De overheid is verantwoordelijk voor het beschermen en bevorderen van deze rechten. Dit kan bijvoorbeeld door wetgeving aan te nemen. Het is van belang dat de initiatiefnemer in de toelichting bij dit voorstel de noodzaak van regelgeving over de rol van en toegang tot een vertrouwenspersoon nader uitwerkt en daarbij benoemt hoe dit bijdraagt aan de bescherming en bevordering van mensenrechten.

² Inspectie SZW (2016), Ongewenste Omgangsvormen (brochure).

³ Zie Richtlijn 2002/73 EG, art. 7:646 lid 6 BW, art. 1a lid 1 Algemene wet gelijke behandeling en art. 1a lid 1 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het College kan klachten over seksuele intimidatie op de werkvloer onderzoeken en hier een oordeel over geven.

Het belang van een duidelijk mensenrechtelijk kader

Het College benadrukt dat internationale mensenrechtenverdragen bindende normen bevatten die de overheid moet implementeren en waaraan de overheid moet toetsen wanneer er maatregelen genomen worden die mensenrechten raken. De toelichting bij dit wetsvoorstel bevat echter nog geen mensenrechtelijk kader.

Zo heeft iedereen recht op een werkklimaat waarin je niet wordt gediscrimineerd en waarin je je veilig voelt. Dit recht is onder meer gegarandeerd in artikel 6 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten en artikel 11 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen. Onder de bescherming van het recht op arbeid vallen onder meer zaken als veilige arbeidsomstandigheden. Ook maakt het verbod op discriminatie onderdeel hiervan uit. Dit verbod bestrijdt negatieve bejegening, intimidatie en (dreigingen met) geweld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. De overheid dient maatregelen te nemen om de kwaliteit van arbeid te waarborgen. Dat betekent in de eerste plaats dat fundamentele mensenrechten, zoals het recht op respect voor de lichamelijke en geestelijke integriteit, beschermd moeten worden, ook op de werkvloer.

Verder onderstreept het Verdrag van Istanbul dat geweld tegen vrouwen, waaronder seksuele intimidatie, een schending van mensenrechten is en een vorm van discriminatie tegen vrouwen. Onder geweld tegen vrouwen wordt zowel geweld in de privésfeer als openbare ruimte verstaan, zoals seksuele intimidatie op het werk. Het Verdrag van Istanbul verplicht de overheid onder meer om wetgevende maatregelen te treffen die de rechten van iedereen, maar vrouwen in het bijzonder, bevorderen en beschermen. Het College acht het van belang dat in alle maatregelen die worden genomen om de rol en de invloed van vertrouwenspersonen te vergroten rekening wordt gehouden met de verplichtingen zoals die zijn vastgelegd in het Verdrag van Istanbul.

Door een extra paragraaf in de toelichting op te nemen waarin de initiatiefnemer informatie opneemt over de manier waarop er voldaan wordt aan verschillende mensenrechtelijke verplichtingen, zoals onder meer hierboven beschreven, zet hij het voorstel extra kracht bij.

Aanbevelingen:

Besteed in het wetsvoorstel meer aandacht aan het nut en de noodzakelijkheid van regelgeving ten aanzien van vertrouwenspersonen, door in te gaan op hoe de regelgeving bijdraagt aan de overheidsplicht om mensenrechten te beschermen. Maak in de toelichting bij het wetsvoorstel ook expliciet hoe er voldaan wordt aan verschillende mensenrechtelijke verplichtingen zoals neergelegd in internationale mensenrechtenverdragen, waaronder het Verdrag van Istanbul.

Mocht u naar aanleiding van deze brief nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met Vlada Burmistrova, beleidsadviseur, via v.burmistrova@mensenrechten.nl of 030 888 38 67.

Met vriendelijke groet,

mr. Adriana C.J.van Dooijeweert
Voorzitter