Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Ministerie van Defensie
[redacted]

Inspectie SZW

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon
[redacted]

Onze referentie
1800612/07

Datum 12 oktober 2018
Betreft Eis Arbo

Geachte [redacted]

Met mijn brief van 19 juli 2018, kenmerk 1800612/04 bent u geïnformeerd over mijn voornemen u eisen te stellen voor de manier waarop u overtredingen van de Arbeidsomstandighedenwetgeving, geconstateerd in uw organisatie tijdens de inspectie in de periode van 13 februari t/m 3 juli 2018, dient op te heffen.

U bent - en indien van toepassing ook de werknemers – in de gelegenheid gesteld uw zienswijze hierover kenbaar te maken.

U heeft hiervan gebruik gemaakt.
De reactie op uw zienswijze vindt u in beschikking 1.

Naar aanleiding van de zienswijze zijn de voorgenomen eisen ten dele opnieuw geformuleerd.

Wat u moet doen:
U moet er voor zorgen dat:
- u, met betrekking tot de onder 1 genoemde overtreding, zo snel mogelijk, maar uiterlijk 1 mei 2019, heeft voldaan aan de volgende eis tot naleving:

  "Binnen bovenstaande termijn heeft u de volgende maatregelen getroffen: U stelt op basis van de RI&E en de in kader van de RI&E door o.a. TOS, COID, CEAG en andere deskundige diensten verrichten onderzoeken m.b.t. ongewenste omgangsvormen een Defensie-breed plan van aanpak op.

  In dit plan van aanpak geeft u, met inachtneming van de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, aan welke maatregelen door u zijn vastgesteld om psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van ongewenste omgangsvormen te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken. In het door u op te stellen plan van aanpak wordt tevens door u aangegeven binnen welke termijn de door u beschreven maatregelen worden genomen.

  Daarnaast wordt door u aangegeven op welke wijze de door u beschreven maatregelen naar de diverse onderdelen wordt gecommuniceerd, op welke wijze de voorgenomen maatregelen worden geborgd en op basis van welke criteria en binnen welke termijn de door u genomen maatregelen worden geëvalueerd en indien nodig worden bijgesteld.

- Of ongewenste omgangsvormen conform de gemaakte afspraken in het meldingssysteem worden geregistreerd en het meldingssysteem naar behoren functioneert.
- Of de opgestelde plannen van aanpak m.b.t. ongewenst gedrag binnen de gestelde termijn(en) worden uitgevoerd en geëvalueerd.
- Bij onvoldoende functioneren van een van bovenstaande aandachtspunten de oorzaken daarvan achterhaald worden;
- Welke maatregelen naar aanleiding van de uitkomsten van een toetsing genomen werden/worden.

Een eerste toetsing inclusief de uitkomsten daarvan (en daaruit voortvloeiende noodzakelijke aanpassingen) dient u voor 1 mei 2020 verricht te hebben. U voert deze toetsingen uit op de door u vastgestelde momenten en de door u vastgestelde herhalingsfrequentie."

Voor de volledige inhoud van deze eis tot naleving verwijs ik u naar beschikking 1.

De Inspectie SZW kan uw organisatie, na de gegeven termijn, opnieuw inspecteren op de onderwerpen waarop u in de periode van 13 februari t/m 3 juli 2018 in overtreding was. Als bij deze of een volgende, nieuwe inspectie dezelfde of soortgelijke overtredingen worden geconstateerd, dan kan een boeterapport worden opgemaakt.

Meer informatie over de Arbeidsomstandighedenwetgeving en de handhaving door de Inspectie SZW vindt u op: www.inspectieszw.nl.

Een afschrift van deze brief is verzonden aan uw medezeggenschapsorgaan.

Indien gewenst kunt u op deze brief schriftelijk reageren t.a.v. [redacted] Wilt u dan het kenmerk en de datum van deze brief vermelden? U kunt ook telefonisch contact opnemen met de in het briefhoofd vermelde contactpersoon.

Hoogachtend,
De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
de projectleider

[redacted]

Beschikking 1: Eis tot naleving

Deze beschikking hoort bij de brief met kenmerk 1800612/07.

Met mijn brief van 19 juli 2018, kenmerk 1800612/04 bent u geïnformeerd over mijn voornemen Ministerie van Defensie eisen te stellen voor de wijze waarop u overtredingen van de Arbeidsomstandighedenwetgeving moet opheffen.

U bent - en indien van toepassing ook de werknemers - in de gelegenheid gesteld uw zienswijze hierover kenbaar te maken.

U heeft, namens Ministerie van Defensie, hiervan gebruik gemaakt (zie bijlage 3).

Kort samengevat werd in uw zienswijze per onderdeel van de eis(en) het volgende aangegeven:

Overtreding (1) Plan van aanpak
Door u wordt aangegeven dat er een centraal plan van aanpak is waarbij is voorzien dat er op basis van de commissie-Giebels, die in oktober worden verwacht, aanvullende maatregelen op het gebied van sociale veiligheid in dat plan van aanpak zullen worden opgenomen. U verzoekt om de gestelde termijn voor het opstellen c.q. aanvullen van het plan in te laten gaan op het moment dat het rapport van de commissie-Giebels wordt opgeleverd.

Overtreding (2) Gedragsregels
U bent het er over eens dat de Gedragscode Defensie na 10 jaar aan actualisatie toe is. Bij de herziening van de gedragscode wil u ook de bevindingen van de commissie-Giebels betrekken. Er worden door u vraagtekens gezet bij de grondslag van de eis. Tot slot wordt door u aangegeven dat het vaststellen van een herziene gedragscode binnen de aangegeven termijn door u als haalbaar wordt geacht.

Overtreding (3) Meldingssysteem
Door u wordt aangegeven dat het streven is om het huidige meldingssysteem in de loop van 2019 te vervangen. Daarnaast wordt door u aangegeven dat u de gevraagde voorlichting graag wil koppelen aan de vervanging het meldingssysteem. Door u wordt voorgesteld om in het door Defensie uit te werken plan van aanpak nader in te gaan op de vraag op welke termijn deze voorlichting het beste gegeven kan worden. Tot slot wordt door u aangegeven dat er dan ook meer duidelijkheid zal zijn over de vervanging van het huidige systeem.

Overtreding (4) Onbekendheid met klachtenregeling en klachtencommissie
Door u wordt aangegeven dat met ondersteuning van de Nationale Ombudsman wordt bezien hoe de bekendheid met de klachtenregeling kan worden verbeterd. Ook wordt door u aangegeven dat de regeling zelf geëvalueerd wordt en vermoedelijk ook de commissie-Giebels met aanbevelingen hierover zal komen. U verzoekt om de voorlichting over het bestaan van de klachtenregeling en klachtencommissie te beperken tot leidinggevende, kader, ondernemingsraadleden en professionals/vertrouwenspersonen. Tot slot wordt door u voorgesteld om de gevraagde voorlichting te koppelen aan de voorlichting over het meldingssysteem, zodat er een samenhangende voorlichting plaatsvindt.

Overtreding (5) Evaluatie beleid ongewenste omgangsvormen
U bent met mij van mening dat de evaluatie van het beleid structureel in een PDCA-cyclus geborgd moet worden. U voorziet dat het integriteitsbeleid na het verschijnen van het rapport van de commissie-Giebels wordt herzien.

Aangegeven wordt dat in dat geval evaluatie van beleid binnen de door mij voorgenomen eis tot naleving misschien niet opportuun is. Door u wordt voorgesteld om dit vraagstuk mee te nemen in het plan van aanpak en u zou graag met mij in gesprek gaan over de termijn waarin een volgende evaluatie zou moeten plaatsvinden. Tot slot verzoekt u mij om u hiervoor in de door mij te stellen eis de ruimte te geven.

Naar aanleiding van de zienswijze zijn de voorgenomen eisen opnieuw geformuleerd. Zo heb ik:

- de termijnen waarbinnen aan de gestelde eisen moet zijn voldaan conform uw verzoek aangepast;
- de grondslag waarop mijn eis m.b.t. de gedragsregels is gebaseerd in de eis vermeld;
- uw voorstel overgenomen om in het door u op te stellen plan van aanpak nader in te gaan op de vraag op welke termijn de voorlichting m.b.t. het meldingssysteem en de voorlichting m.b.t. het melden van ongewenst gedrag het beste gegeven kan worden;
- de tekst van mijn eis tot naleving m.b.t. de klachtenregeling en de klachtencommissie zodanig geformuleerd dat u de door mij gevraagde voorlichting middels het door u op te stellen plan van aanpak kunt koppelen aan de door u te geven voorlichting m.b.t. het meldingssysteem en het melden van ongewenst gedrag;
- uw voorstel overgenomen om in het door u op te stellen plan van aanpak nader uit te werken op welke wijze en op welke momenten u uw beleid inzake ongewenste omgangsvormen toetst.

Met betrekking tot het in uw zienswijze gedane verzoek om de voorlichting over het bestaan van de klachtenregeling en klachtencommissie aan te passen naar de doelgroep die bij de overtreding wordt genoemd zie ik om reden dat iedere werknemer zonder tussenkomst van wie dan ook een klacht bij de klachtencommissie moet kunnen indienen, geen reden om van de desbetreffende eis af te zien of deze omtrent dit punt opnieuw te formuleren.

Eis tot naleving (1) Plan van aanpak

Naar aanleiding van de in de kennisgeving van de eis genoemde overtreding nummer stel ik [redacted] u, daartoe bevoegd op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, de volgende eis ter invulling van artikel 2.15, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit:

Eis tot naleving

"Binnen onderstaande termijn heeft u de volgende maatregelen getroffen:
U stelt op basis van de RI&E en de in kader van de RI&E door o.a. TOS, COID, CEAG en andere deskundige diensten verrichten onderzoeken m.b.t. ongewenste omgangsvormen een Defensie-breed plan van aanpak op.

In dit plan van aanpak geeft u, met inachtneming van de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, aan welke maatregelen door u zijn vastgesteld om psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van ongewenste omgangsvormen te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken. In het door u op te stellen plan van aanpak wordt tevens door u aangegeven binnen welke termijn de door u beschreven maatregelen worden genomen.

Daarnaast wordt door u aangegeven op welke wijze de door u beschreven maatregelen naar de diverse onderdelen wordt gecommuniceerd, op welke wijze de voorgenomen maatregelen worden geborgd en op basis van welke criteria en binnen welke termijn de door u genomen maatregelen worden geëvalueerd en indien nodig worden bijgesteld.

Indien uit de RI&E van een onderdeel mocht blijken dat er naast de bovengenoemde maatregelen nog specifieke maatregelen t.a.v. het voorkomen ongewenste omgangsvormen genomen dienen te worden draagt u er zorg voor dat deze maatregelen, inclusief de termijn waarbinnen deze maatregelen genomen worden in het plan van aanpak van desbetreffend onderdeel beschreven worden. U draagt er tevens zorg voor dat in het desbetreffende plan van aanpak ook beschreven staat op welke wijze de overdracht van genomen of voorgestelde maatregelen bij wisseling van commandant geborgd zijn.

Tot slot draagt u er zorg voor dat de arbodienst betrokken wordt bij de toetsing en advisering inzake de RI&E en het daarbij behorende plan van aanpak."

U moet zo snel mogelijk, maar uiterlijk 1 mei 2019, aan de eis tot naleving voldaan hebben.

Eis tot naleving (2) Gedragsregels

Naar aanleiding van de in de kennisgeving van de eis genoemde overtreding nummer stel ik [redacted] u, daartoe bevoegd op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, de volgende eis ter invulling van artikel 2.15, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit:

Eis tot naleving

"Binnen onderstaande termijn heeft u er zorg voor gedragen dat in uw gedragsregels minimaal staat vermeld:

- Het doel van de gedragscode/gedragsregels en wat de gevolgen kunnen zijn van ongewenste omgangsvormen (bijvoorbeeld ziektes of traumatische stress, buitengesloten worden, juridisch aangesproken worden, prestatieverlies).
- Wat er onder de verschillende begrippen van ongewenst gedrag (pesten, agressie en geweld, (seksuele-) intimidatie en discriminatie) wordt verstaan.
- Voor wie en waar deze regels gelden (afdeling , functie, interne medewerkers, externe personen, etc.).
- Welk gedrag gewaardeerd en welk gedrag niet geaccepteerd wordt, ongeacht de beleving van de werknemers met betrekking tot bepaald gedrag.
- Welke consequenties er aan het niet navolgen van deze regels verbonden zijn."

U moet zo snel mogelijk, maar uiterlijk 25 mei 2019, aan de eis tot naleving voldaan hebben.

De grondslag voor deze eis is gebaseerd op de stand van de wetenschap met betrekking tot Psychosociale arbeidsbelasting .

Eis tot naleving (3) Meldingssysteem

Naar aanleiding van de in de kennisgeving van de eis genoemde overtreding nummer stel ik [redacted] u, daartoe bevoegd op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, de volgende eis ter invulling van artikel 2.15, eerste lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit:

Eis tot naleving

"Binnen onderstaande termijn heeft u er zorg voor gedragen dat in het door u, onder overtreding 1 genoemde, op te stellen Defensie-brede plan van aanpak SMART staat vermeld hoe en wanneer het nieuwe meldingssysteem wordt geïmplementeerd en op welke wijze de voorlichting daaromtrent is geregeld. In dit plan van aanpak staat tevens aangegeven op welke wijze en binnen welke termijn u uw werknemers heeft voorgelicht over:

- Welke vormen van ongewenst gedrag u op basis van de door u aangepast gedragsregels in het meldingssysteem gemeld wil hebben;
- Bij wie de melding gedaan kan worden en door wie de melding in het meldingssysteem moet worden aangemeld;
- Bij wie een in het meldingssysteem gedane melding van ongewenst gedrag terecht komt en wat de reden daarvan is;
- Wat de vervolgstappen en follow-up van een in het meldingssysteem gedane melding is;
- Wat het nut van het doen van een melding in het meldingssysteem is en wat er op de achtergrond allemaal met een melding gebeurd (trendanalyse, middel om beleid te evalueren, input voor RI&E, etc.).

Tot slot geeft u in dit plan van aanpak aan op welke wijze u zich blijft overtuigen dat bovenstaande informatie inderdaad bij de werknemers aangekomen en beklijft is."

In het geval de door u aan te geven termijn(en) ten behoeve van het opheffen van deze overtreding door mij als te ruim worden beoordeeld kan hiervoor een aanvullende eis worden gesteld.

U moet zo snel mogelijk, maar uiterlijk 25 mei 2019, aan de eis tot naleving voldaan hebben.

Eis tot naleving (4) Onbekendheid met klachtenregeling en klachtencommissie

Naar aanleiding van de in de kennisgeving van de eis genoemde overtreding nummer stel ik [redacted] u, daartoe bevoegd op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, de volgende eis ter invulling van artikel 2.15, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit:

Eis tot naleving

"Binnen onderstaande termijn heeft u er zorg voor gedragen dat in het door u, onder overtreding 1 genoemde, op te stellen Defensie-brede plan van aanpak staat vermeld binnen welke termijn(en) u uw werknemers heeft voorgelicht over:

- Het bestaan van de klachtenregeling en klachtencommissie;
- Hoe de klachtrenregeling en klachtencommissie kan worden aangesproken, in welke gevallen dat kan en wat zij daarvan mogen verwachten.

Tot slot geeft u in dit plan van aanpak aan op welke wijze u zich blijft overtuigen dat bovenstaande informatie inderdaad bij de werknemers aangekomen en beklijft is."

In het geval de door u aan te geven termijn(en) ten behoeve van het opheffen van deze overtreding door mij als te ruim worden beoordeeld kan hiervoor een aanvullende eis worden gesteld.

U moet zo snel mogelijk, maar uiterlijk 25 mei 2019, aan de eis tot naleving voldaan hebben.

Eis tot naleving (5) Evaluatie beleid ongewenste omgangsvormen

Naar aanleiding van de in de kennisgeving van de eis genoemde overtreding nummer stel ik [redacted] u, daartoe bevoegd op grond van artikel 27 van de Arbeidsomstandighedenwet, de volgende eis ter invulling van artikel 2.15, tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit:

Eis tot naleving

"U heeft uiterlijk voor 25 mei 2019 in het door u, onder overtreding 1 genoemde, op te stellen Defensie-brede plan van aanpak bepaald op welke wijze (hoe, waarmee en door wie) en op welke momenten (herhalingsfrequentie en in welke situatie of incidenten) u uw beleid toetst.

Deze toetsingen dienen in ieder geval gericht te zijn op:

- Of werknemers voldoende op de hoogte zijn van de gedragsregels en van de consequenties als die niet nageleefd worden. En of zij die regels inderdaad naleven (Dit betekent dus dat u nagaat op welke wijze de voorlichting beklijft is. Tevens gaat u na of de werknemers deze regels inderdaad naleven).
- Of leidinggevenden die een taak hebben om toe te zien op het naleven van die regels dit ook in voldoende mate doen en kunnen doen.
- Of er voldoende bereikbare deskundige en onafhankelijke vertrouwensperson(o)n(en) is/zijn. En of zij hun taak naar behoren uitvoeren of kunnen uitvoeren;
- Of de klachtenregeling aangesproken is en deze naar behoren en conform de procedure heeft gefunctioneerd.
- Of ongewenste omgangsvormen conform de gemaakte afspraken in het meldingssysteem worden geregistreerd en het meldingssysteem naar behoren functioneert.
- Of de opgestelde plannen van aanpak m.b.t. ongewenst gedrag binnen de gestelde termijn(en) worden uitgevoerd en geëvalueerd.
- Bij onvoldoende functioneren van een van bovenstaande aandachtspunten de oorzaken daarvan achterhaald worden;
- Welke maatregelen naar aanleiding van de uitkomsten van een toetsing genomen worden.

Een eerste toetsing inclusief de uitkomsten daarvan (en daaruit voortvloeiende noodzakelijke aanpassingen) dient u voor 1 mei 2020 verricht te hebben. U voert deze toetsingen uit op de door u vastgestelde momenten en de door u vastgestelde herhalingsfrequentie.

BEZWAAR

De eis is een beschikking in de zin van artikel 1:3, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
Overeenkomstig de Awb kan tegen deze beschikking schriftelijk bezwaar worden gemaakt door degene wiens belang rechtstreeks bij deze beschikking betrokken is. Daartoe moet binnen zes weken na de dag van verzending van deze beschikking een bezwaarschrift worden ingediend bij de [redacted] Het bezwaarschrift dient te worden ondertekend en ten minste te bevatten de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, een omschrijving van deze beschikking alsmede de reden(en) waarom de beschikking niet juist wordt gevonden. Het bezwaarschrift dient in de Nederlandse taal te zijn gesteld. Een bezwaarschrift kan ook per e-mail worden ingediend. Dan moet het bezwaarschrift in pdf-formaat als bijlage in de e-mail worden verzonden. Deze bijlage moet een ingescande natte handtekening bevatten. Hiermee wordt bedoeld dat het bezwaarschrift met de hand moet worden ondertekend, voordat het wordt ingescand en opgeslagen in pdf-formaat. Deze e-mail met bijlage kan gezonden worden naar:
[redacted]

Ik verzoek u ook om bij het bezwaarschrift een kopie van deze beschikking en van eventuele andere op de zaak betrekking hebbende stukken te voegen.

Het bezwaar schort de werking van deze beschikking niet op. Dit houdt in dat u, ook al is er bezwaar aangetekend tegen deze beschikking, niet op de beslissing hiervan mag wachten met het treffen van de geëiste maatregelen (artikel 6:16 van de Awb).

Indien bezwaar is ingesteld, kan bij de voorzieningenrechter van de rechtbank een verzoek tot voorlopige voorziening worden ingediend (artikel 8:81 van de Awb).

Bijlage 2

BIJLAGE BIJ DE EIS TOT NALEVING

Aanvullende informatie over de onderdelen en hun inhoud van een anti-discriminatiebeleid

De Arbeidsomstandighedenwetgeving verplicht werkgevers om risico's op psychosociale arbeidsbelasting ("PSA") zoveel mogelijk tegen te gaan. In artikel 2.15 van het Arbeidsomstandighedenbesluit staat:

" Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden ..... de risico's van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak..... met inachtneming van de stand van de wetenschap maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken."

Discriminatie op de werkvloer is een van deze PSA-risico's. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat vormen van discriminatie als uitsluiten, pesten, beledigen en insinueren op basis van bijv. geloof, afkomst, geslacht, geaardheid, handicap of leeftijd ook op Nederlandse werkvloeren veelvuldig voorkomt. De Inspectie SZW voert met regelmaat gerichte inspecties uit om te toetsen of werkgevers aan de wettelijke bepalingen ten aanzien van dit onderwerp voldoen.

Uw bedrijf is recentelijk door een of meer inspecteurs bezocht, waarbij is vastgesteld dat op een of meerdere punten niet of onvoldoende aan de betreffende bepalingen werd voldaan.
Voordat ingegaan wordt op de inhoud van de maatregel(en), is allereerst van belang nader toe te lichten wat de wet onder het begrip discriminatie verstaat . Uw beleid dient immers niet alleen te gaan over een beperkt deel maar over alle aspecten van discriminatie:

Discriminatie: welke <u>gronden</u> en welke <u>manieren/gedragingen?</u>
Het discriminatiebegrip uit de Arbowet sluit aan op het begrip in de discriminatiewetten[1]. In deze wetgeving staat genoemd dat er sprake kan zijn van (verboden) discriminatie als onterecht onderscheid wordt gemaakt of iemand onheus bejegend wordt op een van de (12) zogenaamde discriminatie<u>gronden:</u> :

- Ras
- Levensovertuiging
- Nationaliteit
- Leeftijd
- Handicap of chronische ziekte
- Arbeidsrelatie (full-/parttime)
- Sekse
- Godsdienst
- Seksuele geaardheid
- Politieke gezindheid
- Arbeidscontract (onbepaald/tijdelijk)
- Burgerlijke staat

Ten onrechte denken mensen vaker dat ze niet discrimineren. Vooral bij personen die zeggen *"Ik weet zeker dat ik dat niet doe" of "Bij ons gebeurt dat niet"* is vaker bewustwording nodig. Het feit dat niet iedereen zich van alle discriminatiegronden bewust is, maakt een rationele en proactieve houding van werkgevers en werknemers noodzakelijk. Onvoldoende kennis van discriminatie-

[1] In de zogenaamde "gelijke behandelingswetten" en in de Arbowet (artikel 1 lid 3) wordt de term "discriminatie" aangeduid met de begrippen "direct en indirect onderscheid".

uitingen en onderschatting van de mogelijke gevolgen voor een persoon of voor uw bedrijf (b.v. ziekte, juridisch aangesproken worden, prestatieverlies, buitengesloten voelen, wij-zij denken, nadelige PR) belemmeren dit.

Hieronder worden de onderdelen genoemd waaraan uw beleid inzake arbeidsdiscriminatie dient te voldoen met een toelichting per onderdeel.

Toelichting wettelijke grondslag: de beleidselementen gedragscode, vertrouwensperso(o)n(en) en klachtenregeling en – commissie worden niet als zodanig in de Arbowet genoemd. Hun wettelijke grondslag vloeit voort uit de Arbowettelijke verplichting dat werkgevers een beleid dienen te voeren met inachtneming van de "Stand van wetenschap en professionele dienstverlening" (de "SWPD").
De beleidselementen inzake de RI&E, voorlichting en onderricht werknemers, speciale rol leidinggevenden en de evaluatie (lees: regelmatige toetsing) van beleid is te baseren op de artikelen 3 lid 4, 5 lid 1 en 3, 8 lid 1, 2, 3 en 4 van de Arbowet en op artikel 2.15 lid 1 en 2 van het Arbobesluit.

Afhankelijk van de in de eis genoemde onderdelen, kunt u nagaan wat uit deze bijlage voor u van belang is:

Risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E) en Plan van Aanpak (PvA)
Daar waar mensen samenwerken is er sprake van risico's op ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Hoewel het discriminatierisico in beginsel dus aanwezig is en een aantal basale maatregelen wordt getroffen, dient het risico van discriminatie nog nader onderzocht te worden. De functie van de risico-inventarisatie is dat u verder zoekt naar informatie over waar, op welke manier en/of in welke situaties discriminatie kan worden voorkomen en welke aanvullende of gerichtere maatregelen ten aanzien van een bepaalde groep, afdeling of werksoort genomen dienen te worden. Dit onderzoek kan bijvoorbeeld door het periodiek laten rondgaan van (geanonimiseerde) vragenlijsten, het houden van een medewerkers-tevredenheidsonderzoek ("MTO") en/of door analyses van incident-meldingen of - signalen, ziekteverzuimgegevens en andere relevante rapportages of elke andere methode die u meer inzicht kan verschaffen over de situaties en verschijningsvormen van discriminatie.

De maatregelen worden beschreven in een plan van aanpak ("PvA") met realisatietermijnen die u conform het PvA implementeert u in uw organisatie. Na een bepaalde periode gaat u na of en in welke mate deze maatregelen effect hadden. Om een RI&E inzake PSA-risico's 'up-to-date' te houden is het nodig de inventarisatie op het risico te herhalen. Uw gecertificeerde deskundige of Arbodienst en uw preventiemedewerker hebben de taak u te adviseren op welke wijze u risico's van discriminatie kunt onderzoeken en wat de herhalingsfrequentie van uw RI&E zou moeten zijn.

Gedragsregels

Als werkgever hebt u alle belang bij een bedrijfscultuur waarin werknemers zich veilig, geaccepteerd en gewaardeerd voelen. Uw medewerkers kunnen zich onderscheiden op bijvoorbeeld ras, geloof, geaardheid en (politieke) opvattingen en baseren daarop vaak hun eigen normen, waarden en omgangsvormen. U dient u als werkgever duidelijk te maken welke normen en waarden in uw bedrijf of organisatie gelden ten aanzien respect en tolerantie en de manier waarop u wenst dat werknemers met elkaar omgaan. U dient dit vast te leggen in duidelijke interne gedragsregels. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een gedragscode waaraan alle werknemers (en in dien van toepassing ook derden, cliënten etc.) zich hebben te houden. In deze gedragsregels maakt u het doel er van duidelijk en u benoemt welk soort gedragingen wel of niet geaccepteerd worden. Ook geeft u hierbij aan voor wie deze regels van toepassing zijn. Verder maakt u duidelijk welke consequenties er zijn verbonden aan het niet nakomen van deze regels.

Vertrouwensperso(o)n(en)

Voor een medewerker is de stap om een voorval ten aanzien van ongewenste omgangsvormen aan de orde te stellen, niet gauw gedaan. Evenmin hoeft ieder probleem of incident tot een formele klacht te leiden. Vaak is het goed om een vraag of knelpunt op dit terrein eerst voor te leggen aan een onafhankelijk persoon die het vertrouwen binnen de organisatie geniet, om hierin deskundige begeleiding te bieden. U dient daarom binnen uw bedrijf of organisatie minimaal één onafhankelijk vertrouwenspersoon aan te stellen. U mag hiervoor ook een extern iemand aanwijzen. U dient condities te scheppen waaronder deze vertrouwenspersoon zijn of haar taak zo goed mogelijk kan vervullen. Zo legt u zijn/haar taak, rol en bevoegdheid vast en zorgt u er voor dat wordt voldaan aan de eisen van eenvoudige benaderbaarheid, (uit opleiding , kennis of vaardigheden gebleken) deskundigheid en onafhankelijkheid. In het algemeen zult u de vraag of een personeelsmanager, of leidinggevende wel voldoende onafhankelijk is, goed moeten kunnen motiveren omdat in de praktijk vaak de vraag aan de orde blijkt of deze functionarissen door de hiërarchieke en beoordelende aspecten in hun functie, die vertrouwelijkheid en onafhankelijkheid in voldoende mate kunnen garanderen. Zo zal ook een bedrijfsarts in principe geen vertrouwenspersoon kunnen zijn omdat deze naast de (medische) vertrouwensrol ook een beoordelende rol heeft bij ziekteverzuim. Indien er een Ondernemingsraad aanwezig is, dient deze in te stemmen met de benoeming van de vertrouwensperso(o)n(en).

Klachtenregeling en –commissie

U stelt een zogenaamde klachtenregeling op waarin u aangeeft hoe en waar uw medewerkers een klacht kunnen indienen, indien zij ongewenst gedrag op de werkvloer (hebben) ervaren. U moet daarbij aangeven bij wie zij de klacht kunnen indienen, hoe en door wie de klacht wordt onderzocht en binnen welke termijn deze zal worden afgehandeld. Verder geeft u hierin aan hoe het functioneren van de klachtencommissie is geregeld.

In de klachtenregeling geeft u aan hoe en waar uw medewerkers een klacht kunnen indienen als zij ongewenst gedrag door collega's hebben ervaren. U moet daarbij aangeven bij wie zij de klacht kunnen indienen, hoe en door wie de klacht wordt onderzocht en binnen welke termijnen deze in

behandeling wordt genomen en wordt afgehandeld door een zogenaamde klachtencommissie. Een klachtencommissie dient onafhankelijk (onpartijdig) en deskundig te zijn: daartoe heeft zij een eigen onderzoeksbevoegdheid en heeft zij de taak een objectief en deskundig onderzoek te doen naar de toedracht van de klacht. Hiervoor dient de commissie kennis van de risico's van psychosociale arbeidsbelasting in het algemeen en ongewenste omgangsvormen in het bijzonder te hebben en in staat zijn om het begrip 'hoor en wederhoor' op een kundige wijze te kunnen toepassen.
Onafhankelijkheid en onpartijdigheid veronderstelt dat de commissie niet beïnvloedbaar is of op enigerlei wijze betrokken is bij het conflict of de persoon van de klager of aangeklaagde.
De onafhankelijkheid is in het geding als leden van de commissie een leidinggevende of een beoordelende competentie (b.v. bedrijfsarts) binnen het bedrijf of ten aanzien van klager of aangeklaagde hebben. Dit kan belangenverstrengeling en rolonduidelijkheid tot gevolg hebben.
De Vertrouwenspersoon neemt om laatstgenoemde redenen eveneens geen zitting in de commissie.

Een klachtencommissie kan samengesteld worden uit leden van binnen het bedrijf, van buiten het bedrijf of uit een combinatie daarvan. Een klachtencommissie kan op afroep-/verrichtingenbasis samengesteld worden. Dit betekent echter niet dat de werkgever pas op het moment van een daadwerkelijke klacht nagaat of en door wie de klacht behandeld kan worden. Om een tijdige klachtbehandeling te borgen dient de werkgever vooraf helder te hebben bij wie en binnen welke termijnen een onpartijdige en deskundige klachtbehandeling dan mogelijk is.

Indien er een Ondernemingsraad aanwezig is, dient deze in te stemmen met de wijze waarop invulling en uitvoering aan de klachtenregeling en – commissie wordt gegeven.

Voorlichting en onderricht

Uw werknemers worden doeltreffend voorgelicht en onderricht ten aanzien van het bovenstaande. Dat betekent dat u aan uw werknemers duidelijk maakt welke normen en waarden in uw bedrijf of organisatie gelden ten aanzien respect en tolerantie en de manier waarop u wenst dat werknemers met elkaar omgaan. U instrueert hen hoe te handelen indien zij met een vorm van ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, worden geconfronteerd.
U maakt uw interne gedragsregels bij ieder bekend en maakt duidelijk wat de consequenties zijn van het niet naleven daarvan. Ook licht u uw medewerkers voor omtrent de werking van de klachtenprocedure en de aanstelling van de vertrouwenspersoon. U maakt duidelijk wie dit is en hoe deze benaderd kan worden. Veel – met name grotere – bedrijven of organisaties kiezen er voor om dit te doen in de vorm van interne brochures en/of het plaatsen van deze informatie op een interne website (intranet). Soms worden hiernaast ook speciale voorlichtingsbijeenkomsten gehouden of wordt hieraan in het werkoverleg speciale aandacht besteed. Hoewel het u vrij staat om hierin uw eigen vorm te kiezen, dient u bij een inspectie te kunnen aantonen dat iedere werknemer deze voorlichting en instructie heeft ontvangen. En dat het doeltreffend was: dat wil zeggen dat u en uw leidinggevenden zich ervan blijven overtuigen of deze informatie (nog steeds) beklijft is.

Speciale instructie en rol voor leidinggevenden inzake discriminatiebeleid

Voor personen, meestal zijn dat uw leidinggevenden, die het toezicht namens u op (on)gewenst gedrag uitvoeren, is het niet genoeg als zij alleen maar weten wat daartoe gerekend wordt en wat de consequenties daarvan zijn. Zij hebben de taak om ongewenst gedrag van anderen te voorkomen, te signaleren en tegen te gaan. Naast weten/kennen is daarvoor ook kunnen/doen nodig. Hun taak is het werk inrichten, verdelen en beoordelen zonder vooroordelen. Het vergroten van het bewustzijn van management en HRM-functionarissen over wat die vooroordelen behelzen en hoe die bij hen bewust of onbewust tot uiting kunnen komen, is een voorwaardelijke stap in het tegengaan van een discriminatoir bedrijfsbeleid. Daarmee wordt discriminatoire benadeling voorkomen. Bijvoorbeeld bij beoordelingen, bij werktoedeling, bij interne groeikansen, bij vormgeven sociale cohesie of door een te sterke concentratie op het zoeken naar objectieve redenen voor ongelijke behandeling. Aan u de taak om na te gaan langs welke wegen u uw managers hierop faciliteert en aanstuurt.

Evaluatie/regelmatige toetsing beleid

Als u al het bovenstaande heeft georganiseerd en overgedragen aan uw organisatie is de cirkel nog niet rond. Daarvoor dient u zich regelmatig ervan te overtuigen of bovenstaande voldoende functioneert.

- Wat zijn de resultaten die behaald werden of de ervaringen die opgedaan zijn?
- Was dat hetgeen gepland was/de bedoeling?
- Hoe onderzoekt doet u dat ?
- Wanneer, dat wil zeggen op welke momenten of naar aanleiding van welke situaties en aanleidingen, onderzoekt u dat?
- Wie onderzoekt of onderzoeken welk deel ?
- Bent u vervolgens zelf nagegaan of er nieuwe maatregelen of aanpassingen getroffen moeten worden?

Het is de noodzakelijke vraag naar evaluatie ("regelmatige toetsing") en bijsturing van uw beleid en de elementen of procedures daarbinnen.

Ministerie van Defensie

> Retouradres Postbus 20701, 2500 ES Den Haag

Inspectie SZW

[redacted]

Bestuursstaf
Hoofddirectie Bedrijfsvoering
Kalvermarkt 32
2511 CB Den Haag
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Contactgegevens
[redacted]

Onze referentie
BS2018017047

Bij beantwoording, datum, onze referentie en onderwerp vermelden.

Datum 2 augustus 2018
Betreft Zienswijze n.a.v. inspectie ongewenste omgangsvormen

Geachte [redacted]

Inleiding
Met uw brief van 19 juli 2018 (referentie 1800612/04) heeft u mij in kennis gesteld van uw voornemen om het Ministerie van Defensie vijf eisen tot naleving te stellen naar aanleiding van door u tijdens een inspectie geconstateerde overtredingen van artikel 3, vierde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 2.15, eerste en tweede lid, van het Arbeidsomstandighedenbesluit. In uw brief stelt u mij in de gelegenheid om binnen twee weken na dagtekening van die brief mijn zienswijze aan u kenbaar te maken. Van die gelegenheid maak ik graag gebruik, ook om uw bevindingen in de juiste context te plaatsen. Hierbij dien ik, namens het ministerie van Defensie, een zienswijze in op de door u geconstateerde overtredingen en de daaraan gekoppelde voorgenomen eisen tot naleving.

Context
Het voorkomen en terugdringen van ongewenst gedrag en het borgen van sociale veiligheid en integriteit zijn voor Defensie al langer belangrijke thema's. Naar aanleiding van externe onderzoeksrapporten van de commissie-Lemstra (2005), de commissie-Staal (2006), het bureau-Blauw (2010), de commissie-De Veer (2011) en het Sociaal-Cultureel Planbureau (2017) is het beleid steeds aangepast en zijn er maatregelen ter (verdere) verbetering van de sociale veiligheid genomen en geïmplementeerd.

Dat er desondanks integriteitsproblemen zijn, is bekend. Om die reden heeft Defensie eind 2017 een onafhankelijke externe commissie 'Sociaal veilige werkomgeving Defensie' ingesteld onder leiding van professor Giebels. Deze commissie-Giebels doet onder meer onderzoek naar de mogelijkheden om de meldingsbereidheid, het meldingssysteem en de nazorg aan melden te verbeteren. Ook kunnen (oud-)defensiemedewerkers hier terecht met hun recente ervaringen over (meldingen van) ongewenst gedrag. De commissie is medio maart met tussentijdse bevindingen gekomen en zal medio oktober met een definitief rapport komen. Naast het instellen van de commissie-Giebels zijn er inmiddels de nodige acties in gang gezet, zoals het herzien van de gedragscode.

Bestuursstaf
Hoofddirectie Bedrijfsvoering

Datum
2 augustus 2018

Onze referentie
BS2018017047

Als het gaat om veiligheid is Defensie het afgelopen jaar door een aantal incidenten flink met haar neus op de feiten gedrukt. Daarom heeft Defensie veiligheid als topprioriteit voor de komende jaren benoemd. Dat geldt zowel voor fysieke veiligheid als sociale veiligheid. Veiligheid heeft daarom een prominente plek gekregen in de eerder dit jaar verschenen nieuwe Defensienota. De commissie-Van der Veer heeft in opdracht van de minister het veiligheidsmanagement bij Defensie in het algemeen onderzocht en haar aanbevelingen eerder dit jaar gepubliceerd.

Op basis van dat rapport is er een overkoepelend plan van aanpak 'Een veilige defensieorganisatie' opgesteld met 40 maatregelen om het werken bij Defensie veiliger te maken. De maatregelen uit dit plan zijn net als in het rapport van de commissie-Van der Veer geordend langs vier sporen die in samenhang moeten worden beschouwd: strategie, structuur, systeem en cultuur. Het plan bevat zowel maatregelen die snel tot verbeteringen moeten leiden als maatregelen die pas op langere termijn effect zullen hebben. Alle maatregelen zijn gericht op een structurele en blijvende verbetering van de veiligheid en van het lerend vermogen van Defensie. Een aantal voorbeelden van concrete maatregelen gericht op sociale veiligheid:

- het verbeteren van de kwaliteit van risico-inventarisaties en evaluaties (RI&E's);
- het herzien van de Gedragscode Defensie;
- het verbeteren van de meldcultuur en het meldsysteem;
- het trainen van commandanten, leidinggevenden en medewerkers in kennis en vaardigheden op het gebied van veiligheid;
- het opzetten en vervolgens doorlopen van een sluitende Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus;
- het versterken van de veiligheidsorganisatie defensiebreed, waaronder het toezicht door de oprichting van een (interne) Inspectie Veiligheid Defensie.

In totaal is voor alle maatregelen de komende jaren 75 miljoen euro vrijgemaakt en vervolgens 25 miljoen euro per jaar structureel. Defensie informeert de Tweede Kamer in het jaarverslag en bij de begroting over de voortgang van de maatregelen. De maatregelen zijn niet statisch en er zal steeds bijsturing en aanpassing nodig zijn. Daarnaast treffen we nu ook voorbereidingen om per 1 september a.s. een externe visitatiecommissie in te stellen die de voortgang van de maatregelen en de effecten zal monitoren, zodat bijgestuurd kan worden.

Veel van de terreinen waarop u overtredingen heeft geconstateerd, zijn in het plan van aanpak opgenomen. Onder leiding van de nieuw opgerichte Directie Veiligheid zetten wij de komende periode er vol op in het plan van aanpak uit te voeren. Uw constateringen zien wij hierbij als verdere aansporing en concrete invulling van reeds afgekondigde maatregelen.

Zoals genoemd zal de commissie-Giebels, volgens de huidige planning, medio oktober 2018 met haar eindrapport komen. Het is onze verwachting dat de commissie, gelet op haar onderzoeksopdracht, verbetervoorstellen zal doen op terreinen waar ook uw rapport aan raakt, bijvoorbeeld over het meldsysteem. Op basis van het eindrapport van de commissie Giebels zullen we het defensiebrede plan van aanpak veiligheid herzien. Met het oog op de verwachte overlap met uw bevindingen, zouden wij graag de maatregelen die voortvloeien uit uw eisen tot naleving willen uitwerken in samenhang met de aanbevelingen van de commissie-Giebels. Om dat mogelijk te maken, verzoek ik u de in uw brief gestelde termijnen

voor alle eisen tot naleving (en voor het daaraan voorafgaande plan van aanpak) niet te laten ingaan op het moment van definitief vaststellen van deze eisen, maar op het moment van verschijnen van het rapport van de commissie-Giebels. Het is voor onze organisatie van groot belang om de verschillende verbetermaatregelen op samenhangende wijze te implementeren en hierbij de aanbevelingen van uw inspectie integraal mee te nemen. Om dezelfde reden zijn wij ook van plan voor uw voorgenomen eisen tot naleving geen afzonderlijk plan van aanpak op te stellen, maar deze te integreren in het overkoepelende plan van aanpak veiligheid. Daarbij zullen we voor u wel duidelijk maken hoe uw eisen tot naleving daarin zijn verwerkt en we zullen dat ook doen binnen de door u gevraagde termijn van drie maanden, maar dan na het verschijnen van het rapport van de commissie-Giebels.

Een ander punt waarover we met u in gesprek willen gaan is de mate van detaillering die u in de voorgenomen eisen tot naleving van ons vraagt. We delen de noodzaak tot de gestelde doelen (het wat), maar hebben wel vragen bij de gedetailleerde eisen inzake het hoe in uw brief. Die gaan in onze beleving in veel gevallen verder dan de wettelijke eisen. De grondslag hiervoor is ons niet duidelijk. De grote mate van detaillering zet ook de uitvoerbaarheid van de desbetreffende maatregelen binnen de door u gestelde termijnen onder druk, mede in samenhang met de al lopende verbetertrajecten. Wij zouden dan ook graag meer ruimte krijgen bij het invullen van het hoe, uiteraard met inachtneming van de geldende wettelijke voorschriften. Ik stel dan ook voor dat wij op basis van het plan van aanpak hierover een nader gesprek voeren.

Overtreding (1) Plan van aanpak
U heeft een overtreding geconstateerd omdat in het kader van de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) niet of onvoldoende een plan van aanpak wordt vastgesteld en uitgevoerd met maatregelen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken.

De voorgenomen eis tot naleving bestaat uit twee delen:

- Het binnen zes maanden op basis van relevante onderzoeken opstellen van een defensiebreed plan van aanpak met maatregelen om psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van ongewenste omgangsvormen te voorkomen of te beperken. Daarin dient tevens te zijn beschreven binnen welke termijn de maatregelen worden genomen en hoe de maatregelen worden gecommuniceerd, geborgd en geëvalueerd. Het plan dient te worden getoetst door de arbodienst van Defensie.
- Naast het centrale plan van aanpak dient Defensie zorg te dragen voor een plan van aanpak met aanvullende maatregelen per eenheid indien de RI&E van die eenheid daartoe aanleiding geeft. In dat plan dient te worden beschreven op welke wijze de overdracht van de maatregelen bij een wisseling van commandant geborgd zijn.

Mijn zienswijze op dit punt is als volgt.

We herkennen uw constatering dat de RI&E's voor het hoofdstuk psychosociale arbeidsbelasting verbetering behoeven. Tegelijkertijd betekent dat niet dat er nu niets gebeurt om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken, zoals eerder in deze zienswijze beschreven. Ook hebben we vraagtekens bij de grote nadruk die u in de beschrijving van de geconstateerde overtreding legt op het Picture-onderzoek, terwijl een RI&E volgens ons veel breder gaat. Het Picture-onderzoek is een algemeen periodiek medewerkerstevredenheidonderzoek per eenheid, wat wel als één van de inputs voor de RI&E kan worden gebruikt. De nadruk zou ons inziens moeten liggen op de RI&E en de wijze waarop commandanten daaraan invulling en uitvoering geven.

Ten aanzien van de voorgenomen eis tot naleving geldt dat er zoals eerder genoemd al een centraal plan van aanpak is, nl. het eerder dit jaar verschenen plan van aanpak 'Een veilige defensieorganisatie' dat nadrukkelijk ook sociale veiligheid omvat. Wij hebben daarbij voorzien dat er op basis van de resultaten van de commissie-Giebels, die in oktober worden verwacht, aanvullende maatregelen op het gebied van sociale veiligheid in dat plan zullen worden opgenomen. Ik wil langs die weg ook de door u voorgenomen eis tot naleving betreffende het centrale plan invullen. Daarmee voorkomen wij dat er verschillende plannen van aanpak ontstaan die op dezelfde problematiek betrekking hebben. Ik verzoek u daarom de door u gestelde termijn van naleving te laten ingaan op het moment dat het rapport van de commissie-Giebels wordt opgeleverd.

Overtreding (2) Gedragsregels
U heeft een overtreding geconstateerd omdat de gedragscode van Defensie niet aan de daaraan te stellen eisen voldoet. De gedragsregels zijn over meerdere bronnen verspreid en onvoldoende concreet ingevuld, zodat het voor de verschillende medewerkers moeilijk te bepalen is wat wel of niet gewenst is.

De bijbehorende voorgenomen eis tot naleving bestaat uit het binnen zes maanden vermelden in de gedragsregels van: doel, mogelijke gevolgen van ongewenste omgangsvormen, definities van ongewenste omgangsvormen, voor wie en waar deze regels geleden, welk gedrag gewaardeerd wordt, welk gedrag niet geaccepteerd wordt en welke consequenties er aan het niet navolgen van deze regels verbonden zijn.

Mijn zienswijze op dit punt is als volgt.

Wij delen met u dat de Gedragscode Defensie na 10 jaar aan een actualisatie toe is. Die herziening is inmiddels gestart en moet in het najaar tot een nieuwe versie leiden. We doen dit samen met onze mensen om zo tot een gedragen gedragscode te komen. Ook hierbij willen wij de bevindingen van de commissie-Giebels betrekken.

De huidige gedragscode is opgesteld in de nasleep van de commissie-Staal in 2007. Er is toen op aanbeveling van de commissie gekozen voor één gedragscode voor heel Defensie, juist omdat het in een grote organisatie met frequente interne roulatie van het personeel door de hele organisatie heen onwenselijk is om verschillende gedragscodes te hanteren. De insteek die destijds bij deze gedragscode is gekozen, is een document dat de waarden uitdraagt waar Defensie voor staat.

Ook in de afgelopen jaren hebben wij op verschillende wijzen verdere invulling gegeven aan de gedragscode: door dilemmakaartspellen per defensieonderdeel te maken en te verspreiden, het geven van voorlichtingen door vertrouwenspersonen, een informatiekaart ongewenst gedrag en diverse brochures en handreikingen voor medewerkers en leidinggevenden over (sociale) integriteit. Voorts heeft de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) in 2017 ruim 200 preventieve activiteiten georganiseerd in de vorm van voorlichtingen, trainingen en workshops.

U constateert dat gedragsregels over verschillende documenten (gedragscode, aanwijzing integriteit, arbocatalogus) zijn verspreid. Al die documenten hebben echter een eigen doel, doelgroep en functie, zodat integreren van al die informatie in één gedragscode in onze ogen niet mogelijk en wenselijk is. Wij zijn het wel met u eens dat het voor de medewerkers eenvoudiger moet worden om te bepalen welk gedrag wel en niet gewenst is. Dat is ook door de Staatssecretaris aan de Kamer toegezegd en in de opdracht van de ingezette herziening opgenomen.

Bij de voorgenomen eis tot naleving heeft u een aantal gedetailleerde eisen opgenomen, waarvan de grondslag ons niet duidelijk is. Daar zetten we dan ook vraagtekens bij. Wij onderschrijven de wens tot aanscherping en beter begrip van de gedragscode. Wij willen bij de herziening van de gedragscode uitgaan van ons gekozen proces en de uitkomsten daarvan met u delen. Het belangrijkste is niet het document, maar wat we met dit instrument doen.

Het vaststellen van een nieuw document binnen de door u aangegeven termijn achten wij haalbaar. Het zal er vervolgens echter om gaan dit bij al het personeel "tussen de oren" te krijgen. Dit zal een langdurige voorlichting- en opleidingscampagne vergen met speciale aandacht voor leidinggevenden die primair op het gewenste gedrag moeten toezien.

Overtreding (3) Meldingssysteem
U heeft een overtreding geconstateerd omdat het personeel niet duidelijk weet wat er gemeld moet worden, wat het nut van het doen van een melding is en wat er vervolgens met een melding gedaan wordt.

De hieraan gekoppelde voorgenomen eis tot naleving bestaat uit het binnen zes maanden voorlichten van het personeel op deze en een aantal aanvullende aspecten.

Mijn zienswijze op dit punt is als volgt.

Het huidige meldingssysteem is een IT-applicatie die bekend staat als 'Melding van Voorvallen' (MVV). Dit systeem is niet specifiek gericht op het melden van ongewenste omgangsvormen, maar is gebaseerd op het traditionele systeem van commandantenmeldingen in de lijn, die een breed terrein beslaan. Het huidige systeem wordt door het personeel als gebruiksonvriendelijk en omslachtig ervaren, wat de meldingsbereidheid niet bevordert. We zijn daarom van plan om dit systeem te vervangen. Het streven is om dit in de loop van 2019 te realiseren, maar de eisen en de planning worden op dit moment uitgewerkt. Ook hierbij willen we de bevindingen van de commissie-Giebels betrekken. Het meldingssysteem is namelijk in de opdracht van de commissie-Giebels als een van de aandachtspunten voor het onderzoek aangemerkt.

De voorlichtingscampagne in uw voorgenomen eis tot naleving willen wij graag koppelen aan de vervanging van het meldingssysteem, mits dat inderdaad binnen afzienbare termijn kan worden gerealiseerd. Het is natuurlijk mogelijk om een voorlichtingscampagne voor het personeel over het bestaande systeem te houden binnen de door u genoemde termijn, maar als het systeem kort daarna wordt vervangen door een vernieuwd systeem is het de vraag of dat wenselijk is - het personeel zou dit als verwarrend kunnen ervaren. Een voorlichting van het personeel op dit punt zal echter hoe dan ook noodzakelijk blijken. Ik stel daarom voor om in het door ons binnen drie maanden uit te werken plan van aanpak nader in te gaan op de vraag op welke termijn deze voorlichting het beste gegeven kan worden, dan zal er ook meer duidelijkheid zijn over de vervanging van het huidige systeem.

Overtreding (4) Onbekendheid met klachtenregeling en klachtencommissie
U heeft een overtreding geconstateerd omdat de aanwezigheid van een klachtenregeling en klachtencommissie onvoldoende bekend is bij leidinggevenden, kader, ondernemingsraadleden en adviserende of ondersteunende professionals (vertrouwenspersonen).

De hieraan gekoppelde voorgenomen eis tot handhaving betreft het binnen zes maanden voorlichten van onze werknemers over het bestaan van de klachtenregeling en klachtencommissie, hoe de klachtrenregeling en klachtencommissie kan worden aangesproken, in welke gevallen dat kan en wat zij daarvan mogen verwachten.

Mijn zienswijze op dit punt is als volgt.

Bij de invoering van de Klachtenregeling Defensie in juli 2016 is er op diverse wijzen aandacht hieraan is besteed, onder meer via intranetberichtgeving, een infographic klachtenprocedure en een uitgebreide voorlichting aan vertrouwenspersonen.

Dit kan echter beter. Naar aanleiding van soortgelijke constateringen van de Nationale Ombudsman, beziet Defensie momenteel al met ondersteuning van de ombudsman hoe de bekendheid met klachtenregeling kan worden verbeterd. Hierbij worden onder meer de best practices bij de Nationale Politie en de IND beschouwd. Ook de regeling zelf wordt geëvalueerd en vermoedelijk zal ook de commissie-Giebels met aanbevelingen hierover komen.

Ik constateer dat de doelgroep van de voorgenomen eis tot naleving (alle werknemers) veel groter is dan groep die in de constatering van de overtreding wordt genoemd (leidinggevenden, kader, ondernemingsraadleden en professionals/vertrouwenspersonen). Ons is niet duidelijk waarom. In onze beleving moeten alle werknemers vooral weten bij wie zij met meldingen inzake ongewenst gedrag terecht kunnen. Daar kunnen zij dan worden voorgelicht over het bestaan en de werking van de klachtenregeling en klachtencommissie. Ik verzoek u derhalve de doelgroep van de voorgenomen eis tot naleving aan te passen naar de doelgroep die bij de overtreding wordt genoemd.

Ik stel voorts voor de gevraagde voorlichting te koppelen aan de voorlichting over het meldingssysteem, zodat er één samenhangende voorlichting plaatsvindt. Zoals gezegd is over de termijn van die voorlichting een nadere afweging noodzakelijk wanneer duidelijk is op welke termijn het meldingssysteem wordt vervangen.

Overtreding (5) Evaluatie beleid ongewenste omgangsvormen
U heeft een overtreding geconstateerd omdat niet duidelijk is op welke wijze (hoe en wie) en momenten (herhalingsfrequentie en specifieke situaties of gebeurtenissen) door Defensie wordt nagegaan of het beleid inzake ongewenste omgangsvormen naar behoren functioneert.

De voorgenomen eis tot handhaving bestaat uit twee delen:

- Het binnen zes maanden bepalen op welke wijze (hoe, waarmee en door wie) en op welke momenten (herhalingsfrequentie en in welke situaties of incidenten) Defensie haar beleid inzake ongewenste omgangsvormen toetst. U specificeert daarbij acht aspecten waarop de toetsing gericht dient te zijn.
- Het binnen twaalf maanden uitvoeren van een eerste toetsing inclusief de uitkomsten daarvan en daaruit voortvloeiende noodzakelijke aanpassingen.

Mijn zienswijze op dit punt is als volgt.

Uit het rapport van de commissie-Van der Veer van eerder dit jaar blijkt dat Defensie bij haar veiligheidsmanagement de PDCA cyclus niet structureel toepast. Uw constatering past in dit beeld en herkennen we dan ook. Vandaar dat het toepassen van de PDCA-cyclus als centraal principe terugkomt bij de implementatie van het plan van aanpak veiligheid. Dit is niet alleen een kwestie van systemen of structuur, maar juist ook van cultuur.

Desondanks is het beleid inzake ongewenste omgangsvormen de afgelopen jaren regelmatig aangepast. U noemt zelf een lijst met onderzoeken uit de afgelopen jaren (waarin overigens commissie-De Veer uit 2011 ontbreekt). Zoals aangegeven onderzoekt momenteel ook de commissie-Giebels op welke wijze Defensie invulling geeft aan een sociaal veilige werkomgeving. In dit kader wil ik ook de integriteitsjaarcyclus noemen, waarin zowel centraal als door de defensieonderdelen afzonderlijk een integriteitsjaarverslag wordt opgesteld.

Wij zijn met u van mening dat we de evaluatie van het beleid structureel in een PDCA-cyclus moeten borgen. Wij voorzien dat het integriteitsbeleid na het verschijnen van het rapport van de commissie-Giebels wordt herzien. In dat geval is een evaluatie van dat beleid binnen de in uw voorgenomen eis tot naleving misschien niet opportuun. Wij willen dit vraagstuk meenemen in het plan van aanpak en gaan dan graag met u in gesprek op welke termijn een volgende evaluatie zou moeten plaatsvinden. Ik verzoek u om ons hiervoor in uw eis tot naleving de ruimte te geven.

Afsluiting
Ik hoop u met deze zienswijze duidelijk te hebben gemaakt dat het ons ernst is met de noodzakelijke verbetering van de veilige omgeving binnen Defensie. Daarvoor lopen er reeds diverse trajecten, die op alle niveaus binnen de organisatie iets vragen. Dit is een zaak van lange adem, waarvoor uw rapport ook verplichtende handvaten biedt. Juist vanuit het grote belang van een veilige werkomgeving, willen we de samenhang van de verschillende trajecten bewaken, zodat we zo snel mogelijk en merkbaar voor onze mensen tot een verdere verbetering komen. Dit vraagt op een aantal punten wel ruimte bij uw eisen tot naleving. Ik verzoek u bij de vaststelling van de definitieve eisen hiermee rekening te houden. Ik zet de komende tijd graag het gesprek met u hierover voort.

Bestuursstaf
Hoofddirectie Bedrijfsvoering

Datum
2 augustus 2018

Onze referentie
BS2018017047

Hoogachtend,

DE HOOFDDIRECTEUR BEDRIJFSVOERING,

[redacted]