

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2806

Vragen van het lid **Ellemeet** (GroenLinks) aan de Ministers voor Medische Zorg en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht «#MeToo: artsen gaan niet vrijuit»* (ingezonden 7 juni 2018).

Antwoord van Minister **Bruins** (Medische Zorg) mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 16 juli 2018).

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «#MeToo: artsen gaan niet vrijuit»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat het uiterst onwenselijk is dat een derde van de artsen of artsen in opleiding te maken heeft gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Antwoord 2

Ja.

Vraag 3

Wat vindt u van de volgende uitspraak van één van de respondenten: «[j]e kunt – ook voor jezelf – veel kapotmaken door het wél aan de grote klok te hangen.» Deelt u de mening dat door een dergelijke zwijgcultuur seksueel grensoverschrijdend gedrag onopgemerkt en ongestraft blijft? Zo ja, hoe denkt u dat deze zwijgcultuur kan worden doorbroken?

Antwoord 3

Een dergelijke uitspraak geeft aan dat werknemers zich onvoldoende veilig voelen om ongewenst gedrag aan te kaarten. Dat vind ik kwalijk. Het voorkómen en effectief aanpakken van ongewenst gedrag staat en valt immers bij het aangeven van, en in gesprek gaan over, grenzen in de omgang. Het doorbreken van een dergelijke cultuur is echter niet eenvoudig. Dit vergt voortdurende inspanningen van werkgevers, terwijl ook werknemers

¹ <https://www.medischcontact.nl/nieuws/laatste-nieuws/artikel/metoo-artsen-gaan-niet-vrijuit.htm>

en andere partijen hier een bijdrage aan kunnen leveren. Dit doen ziekenhuizen onder andere met vertrouwenspersonen, medezeggenschap, klachtenregelingen en klachtencommissies. Het onderzoek van Medisch Contact laat zien dat organisaties nog meer moeten investeren in een veilige werkcultuur, waarin ongewenst gedrag bespreekbaar is en gemeld kan worden. Dit gaat verder dan seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit gaat ook over hoe om te gaan met werkdruk of agressie van patiënten. Goed werkgeverschap is cruciaal.

Vanuit het Rijk ondersteunen we dit. Het Ministerie van SZW heeft de afgelopen jaren verschillende instrumenten ontwikkeld om organisaties te helpen hierover het gesprek te voeren, zoals een koerskaart rondom ongewenst gedrag en de wegwijzer «Voorkomen en aanpakken seksuele intimidatie op het werk»². Daarnaast begeleidt een actieteam 20 organisaties die aan de slag willen met ongewenst gedrag met maatregelen die tot merkbaar resultaat op het werk leiden. De ervaring en kennis die met deze interventies wordt opgedaan, zal breed worden gedeeld.

Met het actieprogramma Werken in de zorg hebben werkgevers, onderwijs, zorginkopers en anderen afspraken gemaakt in regionale actieplannen. Deze afspraken gaan deels over de vraag hoe de zorg gekwalificeerd personeel kan aantrekken, maar ook over hoe goede werknemers te behouden. Een gezonde werkcultuur en een veilige werkomgeving zijn hiervoor belangrijke randvoorwaarden.

Vraag 4, 5

Deelt u de mening dat het percentage slachtoffers dat zich meldt bij een leidinggevende (10%), zich meldt bij de vertrouwenspersoon (3%) of aangifte doet bij de politie (slechts twee respondenten) zeer laag is? Zo ja, hoe kan dat? Zo nee, waarom niet?

Welke stappen zouden moeten worden genomen om ervoor te zorgen dat slachtoffers zich kunnen en zullen melden op een veilige manier? Ziet u hier een rol voor uzelf? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4, 5

Bij seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag gaat het om een breed scala aan gedragingen, die niet allemaal even ernstig zijn. Een seksueel getinte opmerking – hoe onwenselijk ook – hoeft niet tot een melding bij de leidinggevende of de vertrouwenspersoon te leiden. Sterker nog, in veel gevallen zal het effectiever zijn het ongewenste gedrag direct te benoemen. Het aangeven van grenzen kan immers helpen om verdergaand grensoverschrijdend gedrag te voorkómen.

Als overheid zorgen we voor de juiste randvoorwaarden. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om psychosociale arbeidsbelasting van de werknemer te voorkomen of te beperken. Factoren die tot psychosociale arbeidsbelasting kunnen leiden, zijn ongewenste omgangsvormen (discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, en pesten) en werkdruk. De werkgever moet een risico-inventarisatie en -evaluatie maken en maatregelen treffen om de werknemers te beschermen. Maatregelen die een werkgever kan treffen zijn bijvoorbeeld het aanstellen van een vertrouwenspersoon en het vaststellen van een klachtenprocedure, maar ook op informele wijze kan de werkgever steeds benadrukken te hechten aan een veilige werkomgeving. De Inspectie SZW handhaaft op de verplichtingen van de arbeidsomstandighedenwet en draagt ook bij aan de bewustwording van werkgevers, onder meer via de zelfinspectietool «werkdruk en ongewenst gedrag»³. Wanneer er sprake is van strafbare feiten, kan een slachtoffer hiervan altijd melding doen. Slachtoffers kunnen daarvoor terecht bij de politie of één van de zestien gespecialiseerde Centra Seksueel Geweld (CSG's). De CSG's bieden multidisciplinaire hulpverlening (forensisch-medische en psychosociale) aan slachtoffers en verlagen de drempel om seksueel geweld bij de politie te melden.

² Deze en andere tools zijn beschikbaar op www.duurzameinzetbaarheid.nl en eveneens te vinden op www.arboportaal.nl.

³ <https://werkdrukongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/>

Ziekenhuizen hebben in de regel vertrouwenspersonen, klachtenregelingen en klachtencommissies. Dat artsen seksueel grensoverschrijdend gedrag zo weinig aankaarten, laat zien dat organisaties nog meer moeten investeren in een veilige werkcultuur, waarin ongewenst gedrag bespreekbaar is en gemeld kan worden. Goed werkgeverschap is daarom ook integraal onderdeel van het actieprogramma Werken in de zorg. In dit kader hebben werkgevers, onderwijs, zorginkopers en anderen afspraken gemaakt in regionale actieplannen. Deze gaan voor een deel over de vraag hoe we zoveel mogelijk mensen kunnen aantrekken voor de zorg. Maar minstens zo belangrijk is de vraag hoe je mensen kunt behouden in de zorg. Werkcultuur is hiervan een belangrijk onderdeel.

De Staatssecretaris van SZW heeft in haar brief van 14 juni 2018 aangegeven de rol en positie van de vertrouwenspersonen te willen versterken⁴. Onderdeel daarvan zal ook zijn om het bestaan van de vertrouwenspersoon binnen organisaties voor het voetlicht te brengen. Dat is een taak voor organisaties zelf, maar de overheid wil hier met een inzet op voorlichting wel een impuls aan geven. De inzet op de versterking van de rol van vertrouwenspersonen richt zich ook op de randvoorwaarden die nodig zijn om het voor werknemers mogelijk en wenselijk te maken om in vertrouwen melding te doen van ongewenst gedrag.

Vraag 6, 7

Deelt u de mening dat er een hiërarchische en dus ongelijke, relatie bestaat tussen artsen en coassistenten? Zo nee, waarom niet?

Bent u tevens van mening dat in de geneeskundeopleiding een onveilige leeromgeving is ontstaan? Zo ja, ziet u hier een rol voor u weggelegd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6, 7

Er bestaat per definitie een hiërarchische relatie tussen artsen en coassistenten. Artsen dragen volgens de Wet BIG de verantwoordelijkheid voor een behandeling, terwijl coassistenten het vak nog moeten leren. Zeker in een dergelijke relatie is een veilige leeromgeving op de werkvloer van groot belang. Daar waar dit niet het geval is, moet de coassistent dit ook kunnen aankaarten. Voor de rol van de overheid verwijs ik naar de beantwoording op de vragen 4 en 5.

Vraag 8

Deelt u de mening dat het onbegrijpelijk is dat er sinds 2006, toen zelfde gegevens naar buiten kwamen, er nauwelijks iets is veranderd? Hoe kan ervoor worden gezorgd dat er nu wel effectieve maatregelen worden genomen?

Antwoord 8

Ik deel de zorgen van uw Kamer over het schijnbare gebrek aan verbeteringen op dit vlak.

Het aanpakken van ongewenst gedrag en het realiseren en behouden van een veilige werkcultuur binnen organisaties vergt continue inspanning van werkgevers en werknemers. Dit met behulp van onder andere vertrouwenspersonen, ondernemingsraden en arboprofessionals. Ik draag er, net als de Staatssecretaris van SZW, zoals toegelicht in het antwoord op vragen 4 en 5, aan bij dat werkgevers in de zorg hier oog voor hebben en werk van maken. Om te bevorderen dat binnen de sector gewerkt blijft worden aan een veilige werkomgeving, ga ik met de sector in gesprek over aanvullende om ongewenst gedrag tegen te gaan en te voorkomen.

⁴ Kamerstukken 34 843, nr. 31.