

Zalm

te creëren als de toezichthouder hem om informatie vraagt. Daarmee heb ik de vraag hierover, weliswaar onbevredigend, beantwoord.

De heer Thissen kwam nog terug op de internationalisering. Op wat wij in internationaal verband doen, ben ik zojuist al ingegaan. De prudentiële kant van het toezicht valt op mondiaal niveau gemakkelijker te uniformeren dan de consumentenbescherming. Op dat laatste punt zijn de cultuurverschillen wat groter. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vraag: welke normen moet je aanleggen om te voorkomen dat een bank omvalt? In Europa kunnen wij waarschijnlijk nog wel stappen voorwaarts zetten op het terrein van de consumentenbescherming die leiden tot meer gelijkheid. Op mondiaal niveau is dat echter een stuk lastiger.

Ik ben graag bereid om in de evaluatie de vraag mee te nemen of de consumenten er echt op vooruit zijn gegaan door deze wetgeving. Daarbij betrek ik dan overigens niet alleen naar de Wft maar ook naar de Wfd. Hiermee ben ik aan het einde van mijn tweede termijn.

De beraadslaging wordt gesloten.

De wetsvoorstellen worden zonder stemming aangenomen.

De vergadering wordt van 15.34 uur tot 15.43 uur geschorst.

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek ter uitvoering van Richtlijn 2002/73/EG (30237).**

De beraadslaging wordt geopend.

Mevrouw **Westerveld** (PvdA): Voorzitter. Ik mag deze inbreng vanmiddag mede leveren namens de fractie van GroenLinks. Onze fracties steunen de intentie achter dit wetsvoorstel. Wij zijn het eens met de observatie van de minister dat alles wat te maken heeft met gelijke behandeling op grond van de erkende discriminatiegronden, in aanmerking komt voor regulering op Europees niveau. Ons land is Europa ook schatplichtig aan dit onderwerp. Dat mag hier ook wel eens gezegd worden. Mijn fractie was dan ook niet zo gelukkig met de mededeling van deze minister dat hij in de publiciteitscampagne wil benadrukken dat deze maatregel "moet" van Europa. Een dergelijke formulering en sowieso een dergelijke boodschap kan de regering naar ons oordeel beter reserveren voor situaties waarin zij zich van de maatregel wil distantiëren. Maar wij menen uit het antwoord van de minister te hebben begrepen dat dát niet het geval is.

Er hebben deze Kamer omtrent de kwestie van de verschuiving van de bewijslast enige bezorgde geluiden bereikt. De term roept de associatie op dat mensen straks vogelvrij zijn voor beschuldigingen van rancuneuze collega's, ondergeschikten of eigen werknemers. Ook bij mijn eigen fractie en bij de fractie van GroenLinks leven enige twijfels over het daadwerkelijke effect van deze maatregel. De gedegen beantwoording van de

minister op de aan hem gestelde vragen – waarvoor alsnog onze dank! – hebben deze twijfels niet helemaal kunnen wegnemen. Deze twijfels variëren van de indruk dat er met dit wetsvoorstel weinig in de arbeidsrechtelijke praktijk zal veranderen. Dat wij hier te maken hebben met het aanbrengen van een laatste legosteentje op een huis dat feitelijk al staat en dat er hierdoor niet echt fraaier of minder fraai op zal worden. Symboolwetgeving, om nog een andere kwalificatie te gebruiken. Tot, van de andere kant, de vrees dat met dit wetsvoorstel het hek van de dam is en dat straks argeloze werkgevers of leidinggevendenden, die bijvoorbeeld om andere redenen een populariteitsprobleem hebben, zich geconfronteerd zien met beschuldigingen waar ze geen verweer tegen hebben. Herkent de minister deze tweedeling? Als dat zo is, in welk kamp zou hij zichzelf plaatsen?

Mijn fractie wil de minister vandaag vragen met een paar voorbeelden te komen in de hoop dat deze de impact voor de arbeidsrechtelijke praktijk van dit wetsvoorstel wat scherper maakt. Wij hebben er begrip voor dat de minister niet heeft willen ingaan op de vraag om een soort leidraad voor de rechtspraak te verschaffen. Maar kan de minister misschien één of twee casus schetsen waarin het balletje zonder dit wetsvoorstel in het voordeel van de gedaagde partij zou zijn gerold en onder de gewijzigde bewijslastverdeling naar de eiser of eiseres? Als hij dit kan, kan hij dit voorbeeld dan ook nog uitsplitsen naar twee situaties:

a. de beschuldigde partij is de werkgever zelf;
b. de beschuldigde partij is een collega en de grief jegens de werkgever is dat deze onvoldoende op het intimiderende gedrag heeft geacteerd en om die reden mede aansprakelijk is voor de hieruit voortvloeiende gevolgen.

Wat is nu het effect van een veroordeling van de werkgever in de situatie onder b, namelijk de vermeende intimidator is een collega? Betekent zo'n veroordeling van de werkgever – mede op basis van dit wetsvoorstel – dat de werkgever dan een titel heeft voor arbeidsrechtelijke sancties jegens de collega die zich aan de intimidatie zou hebben schuldig gemaakt? Of zou het misschien zo kunnen zijn – wij vragen het de minister maar – dat de rechter in dit soort kwesties niet per se b. behoeft te zeggen als hij in een eerder geding tot a is gekomen? Bijvoorbeeld dat het heel wel zo kan zijn dat het in een geding tussen de vermeend geïntimideerde en de werkgever tot een veroordeling van de werkgever komt, omdat deze onvoldoende heeft gedaan om de intimidatie te voorkomen of te verhelpen. Maar dat er vervolgens, wanneer de werkgever de beschuldigde partij ontslaat en deze hierover een proces begint, toch een uitspraak kan komen dat er wel een zeker vermoeden is dat de betrokkene zich heeft misdragen, maar dat er onvoldoende hard bewijs voorligt om bijvoorbeeld een strafontslag te rechtvaardigen? Kortom: betekent een veroordeling van de werkgever in het geding tegen de werknemer die stelt geïntimideerd geweest te zijn, daarmee ook impliciet een veroordeling van degene over wiens misdragingen wordt geklaagd?

Onze fracties zien de antwoorden van de minister met belangstelling tegemoet.

De heer **Franken** (CDA): Voorzitter. Hoe kun je vaststellen

Franken

dat gelijke gevallen, gelijk worden behandeld? Het antwoord op die vraag kan alleen maar worden gegeven door aan te geven dat er in een speciaal geval ongelijke behandeling plaatsvindt. Daarmee hebben wij ook de kern te pakken van het hele scala van gelijke-behandelingswetten en discriminatieverboden. Iemand die zich ongelijk behandeld voelt, zal de afwijking van de norm in een procedure moeten stellen en bewijzen. Dat geldt ook in het kader van intimidatie of seksuele intimidatie, het voornaamste bestanddeel van deze wet. Over de bewijslast van seksuele intimidatie als vorm van verboden ongelijke behandeling – wij kunnen hier beter spreken van onderscheid – is tijdens de parlementaire behandeling verwarring ontstaan en met name over de betekenis van de zogenaamde verschuivende bewijslast. Nu bestaan er met betrekking tot bewijslast drie mogelijkheden.

Ten eerste is de hoofdregel in het burgerlijk proces "wie stelt, moet bewijzen". In een situatie van seksuele intimidatie, waarin de verhouding bijna altijd een op een is, zal tegenover een klacht altijd een keiharde ontkenning staan. Dit heeft tot gevolg, dat de klager of klaagster bijna nooit zal slagen in het bewijs van seksuele intimidatie.

De tweede mogelijkheid is dat de bewijslast door de wet wordt omgekeerd. Dat wil zeggen: de wetgever gaat ervan uit dat het gedrag van de gedaagde partij zodanig is, dat dit in beginsel als onrechtmatig moet worden aangemerkt. Een dergelijke omkering zien wij in het wegenverkeersrecht in de verhouding tussen een automobilist en een fietser of voetganger. De automobilist dient de schade te vergoeden, tenzij hij bewijst dat het ongeluk aan overmacht is toe te schrijven.

De derde mogelijkheid is dat de rechter uit feiten of omstandigheden die tijdens het proces blijken, het vermoeden put dat de eiser wel gelijk zal hebben en de gedaagde dan de gelegenheid geeft daar tegenbewijs tegen te leveren. Hier spreekt men dan wel van "verschuivende bewijslast".

De leden van de CDA-fractie zijn van mening, dat als uitgangspunt moet gelden dat bij een beroep op de rechter met betrekking tot een onderscheid, zoals bedoeld in de AWGB en de WGBMV, de artikelen 10 AWGB, 6a WGBMV en artikel 7:646 lid 12 (lid 8 oud) BW zo moeten worden uitgelegd dat een klager of slachtoffer van een discriminerende handeling het feit van de discriminatie stelt en vervolgens minimaal feiten en/of omstandigheden stelt en bewijst waaruit de rechter het vermoeden kan putten – dat wil zeggen dat voor de rechter aannemelijk is gemaakt – dat er sprake is van een handelen in strijd met deze wet. Dat is stap een. Het stellen en bewijzen van deze "hulp- of intermediaire feiten" gaat verder dan het "motiveren" daarvan, zoals de memorie van toelichting aangeeft op bladzijde 5, of dan het "aanvoeren" van dergelijke feiten, zoals artikel 10 AWGB en artikel 7:646 lid 12 (lid 8 oud) BW het formuleren. Tegen deze hulp- of intermediaire feiten zal ook tegenbewijs mogelijk zijn.

In het geval dat de rechter op grond van deze vastgestelde hulp- of intermediaire feiten een dergelijk vermoeden aanwezig acht, zal hij de bewijslast verschuiven en zal de verweerder – dat is stap twee – mogen bewijzen dat er geen feiten zijn gepleegd waaruit een onderscheid is voortgevloeid of dat er met andere woorden niet in strijd met de wet is gehandeld. Nu is de bewijslast verschoven en vormt de beschuldiging van het

onderscheid of de intimidatie het voorwerp van aandacht.

Ik maak de kanttekening dat ik hier alleen spreek over bewijs voor de civiele rechter. Een veroordeling door de strafrechter kan niet naar aanleiding van de hier weergegeven bewijslastverdeling plaatsvinden. Dat is ook niet aan de orde. De situatie bij de Commissie Gelijke Behandeling is ook anders, aangezien deze zelf een onderzoek instelt. Mijn opmerkingen gelden wel voor de situatie waarop de richtlijn in eerste instantie is gericht, namelijk waarin de werkgever wordt aangeklaagd omdat zijn beleid niet juist is – hij voldoet niet aan de zorgplicht om seksuele intimidatie op de werkplek te voorkomen – ofwel omdat hij zelf seksuele intimidatie pleegt.

Ik ben ervan overtuigd dat bij deze benadering van de interpretatie door de rechter van de artikelen 10 van de Algemene wet gelijke behandeling, 6a van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en 7:646 lid 12 – het huidige lid 8 oud – van het Burgerlijk Wetboek het best wordt tegemoetgekomen aan zowel de positie van het slachtoffer, dat in bewijsnood verkeert, als aan de positie van de verweerder, die de mogelijkheid heeft om in de eerste fase van het proces feiten of omstandigheden, die tot een vermoeden van schuld aanleiding geven, te ontcrachten. Zo kan een redelijk evenwicht met zo veel mogelijk gelijkheid in de proceskansen voor beide partijen worden bereikt. Wij vernemen gaarne het commentaar van de minister hierover, aangezien alleen dit punt het debat blijft beheersen.

□

De heer **Schouw** (D66): Voorzitter. Het wetsvoorstel dat wij vandaag behandelen, wil een groot probleem tegengaan, namelijk seksuele intimidatie op de werkvloer. Een naar en hardnekkig verschijnsel waarvan voornamelijk vooral vrouwen last hebben. Het percentage van vrouwelijke werknemers dat met ongewenste seksuele toenadering te maken heeft of had, liegt er niet om. Het wordt geschat op 40% tot 50%.

De gevolgen van seksuele intimidatie kunnen groot zijn. Mensen kunnen bang worden, het kan de sfeer bepalen en het plezier in het werk verpesten. Bovendien kan het leiden tot ziekteverzuim en soms zelfs tot blijvende arbeidsongeschiktheid.

De fracties van D66 en de OSF juichen het daarom toe dat er maatregelen worden genomen om seksuele intimidatie op de werkvloer tegen te gaan. Het is belangrijk om die maatregelen te nemen, zeker omdat wij ook als doel hebben om meer vrouwen aan het werk te helpen. Dat moet dan ook op een aangename en vooral veilige manier gebeuren.

De positie van slachtoffers is lastig en vaak vindt seksuele intimidatie in het geniep plaats achter gesloten deuren. Daardoor is het heel moeilijk objectiveerbaar om dit soort zaken te bewijzen. Vaak komt het erop neer dat een persoon die klaagt over seksuele intimidatie de zaak niet bewezen krijgt. De regering wil nu slachtoffers van seksuele intimidatie terecht een sterkere positie geven.

Echter, de fracties van D66 en de OSF hebben grote vraagtekens bij de manier waarop de regering dit wil doen, door het laten verschuiven van de bewijslast. In ons land geldt een belangrijk principe: wie iets stelt, moet bewijzen. In het voorliggende wetsvoorstel is daarvan afgeweken. Als de steller een vermoeden

Schouw

aannemelijk weet te maken, verschuift daarmee automatisch de bewijslast naar de beklaagde. Het probleem zit naar onze opvatting in het woord "vermoeden". Vermoeden hoeft niet te verwijzen naar feiten, het kan juist ook om suggestie of omstandigheden gaan. Maar vervolgens moet de beklaagde wel met objectieerbare feiten komen om het vermoeden te weerleggen. Dat lijkt de wereld op zijn kop.

Het vermeende slachtoffer hoeft namelijk niet eens met bewijzen te komen maar moet de seksuele intimidatie slechts aannemelijk kunnen maken. Het is voor onze fracties moeilijk voor te stellen om wat voor soort situaties het dan concreet gaat. Voorbeelden hiervan heeft de minister tot nu toe niet willen geven. Daarom vragen wij het nog maar eens. Kan de minister een voorbeeld geven om wat voor soort situaties het gaat? Met wat voor verhaal moet een vermeend slachtoffer op zijn minst komen om een zaak te hebben?

De minister stelt dat het verschuiven van de bewijslast geen probleem is omdat deze werkwijze zou aansluiten bij de bestaande praktijk. Er wordt namelijk al gewerkt met de verschoven bewijslast in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Bij discriminatie is er volgens de fracties van D66 en de OSF echter een geheel andere situatie. Als een werkgever mannen voor hetzelfde werk bijvoorbeeld structureel meer beloont dan vrouwen, is dat te meten. Ook het bestrijden van andere vormen van ongewenste discriminatie is op deze manier te meten. Als er veel allochtonen die aan de functie-eisen voldoen bij een bedrijf solliciteren maar er worden alleen maar autochtonen aangenomen, kan men zeggen: bewijs maar eens dat er hier geen sprake is van discriminatie. Dat is vaak een kwestie van tellen turven, een kwestie van kwantitatieve analyses. Hoe een werkgever moet bewijzen dat een vriendelijke blik naar een werknemer tijdens een lastig functioneringsgesprek strikt functioneel is en geen openingszet voor een avontuurtje is niet duidelijk. In die situaties zijn er geen getuigen, valt er niets te tellen en turven, maar gaat het om subjectieve belevingen. Het is dan een zaak van het ene woord tegenover het andere woord.

Vermoedens en suggesties zijn een zwakke vorm van bewijsvoering. Het komt ons voor dat de bedrijfscultuur in Nederland niet is gebaat bij het introduceren van zo'n onduidelijke spelregel. Wij zien twee grote risico's. De eerste is dat deze wet de deur openzet om te gaan experimenteren met de reikwijdte van vermoedens en suggesties. Voor werknemers die om andere redenen dan seksuele intimidatie hun werkgever in de verdediging willen drukken, geeft deze wet nieuwe kansen.

Het tweede nadeel is dat de werkgever vrijwel meteen in de beklaagdenbank komt te zitten. Want waar rook is is vuur. Als de werknemer niet met feiten op de propen kan komen om iets aan te tonen, waarom zou de werkgever die dan wel hebben om zijn onschuld te bewijzen?

Kortom, de fracties van D66 en de OSF zijn bang dat werkgevers door dit wetsvoorstel in een zeer kwetsbare positie kunnen belanden. Als een werkgever namelijk moet gaan bewijzen dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie rust er al wel een verdenking op hem. Net als van seksuele intimidatie is het bekend dat mensen die vals beschuldigd worden van dit soort zaken daar heel veel last en verdriet aan kunnen overhouden. Wij hebben het dus moeilijk met de vraag

of het middel niet erger is dan de kwaal. Niet-nakoming van de plicht tot goed werkgeverschap, zowel ten opzichte van het slachtoffer als van de – vermeende – dader, kan soms al leiden tot schadeplichtigheid van de werkgever.

Werkgevers zijn bovendien verplicht om een preventief beleid tegen seksuele intimidatie te voeren. Dit moet al op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Steeds meer werkgevers gaan hier serieus mee aan de slag. Zo heeft inmiddels iets meer dan de helft van de bedrijven een vertrouwenspersoon, 9% een klachtencommissie en 21% een klachtenprocedure. Het instellen van vertrouwenspersonen of -commissies is niet verplicht. Vooral in kleine bedrijven stelt het preventiebeleid vaak weinig voor. Het lijkt ons buitengewoon zinnig om juist op dat preventieve beleid in te zetten. Het zou dus veel beter kunnen.

Wij wachten met belangstelling de reactie van de regering af, maar ik kan niet verhullen dat er, tenzij de minister met verrassende en overtuigende nieuwe inzichten komt, tot grote spijt van onze fracties niets anders op zit dan tegen dit wetsvoorstel te stemmen.



Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Mevrouw de Voorzitter. Met het voorliggende wetsvoorstel wordt uitvoering gegeven aan Richtlijn 2002/73/EG betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de arbeidssfeer. Het wetsvoorstel leidt tot uitbreiding en wijziging van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen. Voor de VVD-fractie staat voorop dat het belangrijk is dat mannen en vrouwen gelijk behandeld worden, ook in de arbeidssfeer. Veel wettelijke bepalingen zijn daartoe terecht al opgenomen in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

Met het voorliggende wetsvoorstel is echter iets bijzonders aan de hand, waardoor het voor de VVD-fractie zeer moeilijk wordt dit wetsvoorstel te steunen, tenzij het aangepast wordt. Ik wil mij bij de behandeling vandaag concentreren op dat ene, in onze ogen buitengewoon belangrijke punt. Wij hebben voor dit onderdeel al veel aandacht gevraagd in het voorlopig verslag en in het nader voorlopig verslag hebben wij ons bezwaar nog eens uitvoerig toegelicht. Ik ga dat hier nog een keer herhalen, misschien wel een beetje in de hoop dat ik andere fracties of wellicht de minister kan overtuigen van het in onze ogen principieel laakbare onderdeel in dit wetsvoorstel.

Waar gaat dat over? Het gaat over de verschuiving van de bewijslast. In de Europese richtlijn staat dat de bewijslast verschuift naar de werkgever als er conflicten ontstaan over de zorgplicht van de werkgever. Als twee werknemers een conflict hebben over seksuele intimidatie, dan moet de werkgever aantonen dat hij er alles aan heeft gedaan om dit conflict te voorkomen. Dat is lastig, maar feitelijk kan de werkgever aangeven wat hij heeft gedaan. Met deze verschuivende bewijslast gaan wij akkoord. Het is feitelijk vast te stellen. Ook de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen kent al langer een verschuiving van de bewijslast. De werkgever moet bijvoorbeeld bewijzen dat hij een vrouw om objectieve redenen niet voor een functie in aanmerking laat komen, niet omdat ze vrouw is. Dat is ook noodzakelijk, maar nu: wat gaat er dan mis met dit wetsvoorstel? Het gaat mis

Van den Broek-Laman Trip

als de werknemer de werkgever beticht van seksuele intimidatie.

Verschuiving van de bewijslast van een werknemer naar een werkgever in geval van seksuele intimidatie vindt plaats als degene die stelt seksueel geïntimideerd te zijn dit enigszins kan aantonen. Laat ik eerst een voorbeeld geven. De minister heeft dat nog nooit gedaan. Wij kregen daar een brief over. De directeur van de basisschool heeft een gesprek met een leerkracht, die in huilen uitbarst omdat een van haar leerlingen een ernstig ongeluk heeft gehad. Hij legt een arm om haar schouder om haar te troosten. Op dat moment komt een andere leerkracht de kamer binnen die verbaasd naar de situatie kijkt en weer verdwijnt. Enkele maanden later is er een conflict in de school over de taakverdeling in het nieuwe schooljaar, waarbij de directeur en de leerkracht die hij destijds had proberen te troosten tegenover elkaar komen te staan. De betreffende leerkracht dient dan een klacht in wegens seksuele intimidatie. Haar collega, die even binnenliep, wordt opgeroepen als getuige. Hoe moet de directeur bewijzen dat de "omarming" niet ongewenst was en een geheel andere betekenis had dan de klaagster poneert? Wat betekent het nu dat de klaagster het enigszins moet kunnen aantonen? Gaat het om de enkele verklaring van een collega dat hij of zij gezien heeft dat de werkgever een arm om het "slachtoffer" legde? Of zijn de verklaringen van het "slachtoffer" zelf daarvoor voldoende? Wat moeten deze verklaringen dan inhouden?

Seksuele intimidatie is verwerpelijk. Daarover bestaat geen twijfel, maar de gekozen oplossing met verschuiving van de bewijslast in deze individuele situatie creëert weer nieuwe problemen die naar mijn mening ook weer verwerpelijk kunnen zijn. Ik herhaal het nog maar eens. Het is geen probleem dat de werkgever moet bewijzen dat hij er alles aan gedaan heeft om seksuele intimidatie in zijn bedrijf te voorkomen. De problemen doen zich voor als het de werkgever zelf is die beschuldigd wordt van seksueel intimideren. Die situatie kan zich overal voordoen, zeker ook in het midden- en kleinbedrijf. De beschuldiging van seksuele intimidatie kan een chantagemiddel worden. Een voorbeeld. De werknemer wil een loonsverhoging of een positieverbetering. De werkgever zegt "neen" en de werknemer beschuldigt de werkgever vervolgens van seksuele intimidatie. Als er niets aan de hand is, hoeft de werkgever toch niets te vrezen, zou je kunnen zeggen. Daar zit nu net de crux.

Hij moet zich zien te disculperen, want de bewijslast is immers "verschoven" naar degene die beschuldigd wordt. Dat is lastig, want hoe toont hij aan dat het leggen van de arm om de schouder slechts met de beste bedoelingen gebeurde? En zelfs als dat lukt, als blijkt dat de werkgever volledig ten onrechte is beschuldigd, dan nog is er schade, want er heeft wel een gerechtelijke procedure plaatsgevonden! En dat is niet niks. Voor de buitenwacht zal aan hem het odium kleven "dat hij zijn handjes niet thuis heeft weten te houden", ook al was er niets aan de hand. Hem kan schade worden berokkend, zowel zakelijk als privé.

Wij hebben indringend en tot twee maal toe de minister gevraagd waar nu in dit wetsvoorstel staat dat in dit specifieke geval ook de bewijslast verschuift. De minister stort vaktal over de reeds aangenomen richtlijnen over ons uit. Dat weten wij allemaal al, maar nog steeds heeft de minister niet aangegeven waar nu staat dat bij een klacht van een werknemer over seksuele

intimidatie door een werkgever de bewijslast naar de werkgever verschuift, dus in individuele gevallen. Het is van belang dat het in de Europese richtlijn uitdrukkelijk niet gaat om de bewijslast bij klachten van een individuele werknemer tegen een chef of een collega over zijn of haar manier van bejegenen. Dat principiële onderscheid wordt in dit wetsvoorstel onder de tafel geschoven. In de memorie van toelichting wordt in het geheel niet gerept over dit onderscheid tussen het individu en de andere kant.

Ik wil hier nog een ander element aan toevoegen. Dat is nog nergens ter sprake gekomen. Met het aanvaarden van deze richtlijn ontstaat er een situatie waarin elk lichamelijk contact tussen mensen in een werksituatie "gevaarlijk" wordt. Mijns inziens kan er dan een onnatuurlijke situatie ontstaan. Wij worden robots. Mensen moeten, juist ook in een werksituatie, kunnen genieten van warmte en aandacht van andere mensen. Dat betekent soms, en ik zou hopen vaak, elkaar aanraken. Ik sprak onlangs een kleine werkgever. Hij begon tot mijn verrassing over dit wetsvoorstel. Hij wist niet dat het nu in deze Kamer aanhangig was en nog minder dat ik woordvoerder ben op dit onderwerp. Hij was zeer bezorgd over de gevolgen en zei: "Simpel, ik houd dus in de toekomst bij elk gesprek altijd mijn deur wijd open." Is dat de oplossing? Wil een werknemer ook niet eens in vertrouwen iets kunnen aangeven aan de werkgever?

Ik keer terug naar de kilheid van dit wetsvoorstel. Wij zijn de minister erkentelijk voor zijn antwoord op onze uitvoerige inbreng in het nader voorlopig verslag. De minister heeft een poging gedaan ons gerust te stellen. De minister stelt: "Een praktijk waarbij de rechter gauw aanneemt dat seksuele intimidatie aannemelijk is, zou in strijd komen met artikel 6 Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen en een artikel van het Burgerlijk Wetboek op grond waarvan het vermoeden gebaseerd moet zijn op feiten die door eiser volgens de normale regels van het wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering moeten worden aangetoond. De verweerder wordt tegen een lichtvaardige nauwelijks gefundeerde beschuldiging beschermd. Er zal geen vermoeden van seksuele intimidatie ontstaan en er zal geen verschuiving van de bewijslast plaatsvinden enkel op grond van een dergelijke beschuldiging." Ook de heer Franken heeft hiernaar verwezen. Maar ondertussen moet het hoofd van de school of de baas van de groentewinkel wel eerst naar de rechtbank om daar te horen dat er geen verschuiving van de bewijslast zal plaatsvinden. Dit zal in alle gevallen zeer belastend zijn voor de verweerder.

Er zijn twee vragen die voor mijn fractie van groot belang zijn. De eerste vraag is of de Europese richtlijn ons ook in dit specifieke geval oplegt, de bewijslast te verschuiven. Ik heb alle richtlijnen grondig bestudeerd en ik heb dit daar niet uit kunnen halen. En in een artikel in het Nederlands Juristenblad van april 2006, geschreven door Eske van Egerschot, VVD-Tweede Kamerlid, staat: "Europa heeft geenszins dergelijk beleid aan de lidstaten willen opdragen. Hiertoe zou zij zeker ook niet bevoegd zijn. Het is duidelijk dat in casu sprake is van een 'nationale kop' waarin afgeweken wordt van ons rechtsbeginsel 'wie stelt, die moet bewijzen'." En mijn tweede vraag: is de minister bereid om bij de uitwerking van deze richtlijn dit specifieke geval eruit te halen? Mijns inziens behoeft dit niet eens tot een wetswijziging te leiden.

Van den Broek-Laman Trip

Ik herhaal dat wij ermee akkoord zijn dat in een aantal gevallen op het terrein van discriminatie de bewijslast wordt verschoven naar de verweerder, maar de VVD-fractie zal dit wetsvoorstel niet steunen als het niet wordt aangepast.

Helemaal tot slot: de VVD is natuurlijk tegen elke vorm van discriminatie.

□

Mevrouw **Meulenbelt** (SP): Voorzitter. Het is een interessante ervaring om zo maar eens vóór een wet te kunnen zijn. Dit overkomt mij niet vaak, en dan merk ik ook nog dat ik een van de weinigen ben die vóór deze wet zijn. Het is echt eens een andere ervaring...

Vandaag praten wij over de afhandeling van klachten over seksuele intimidatie op de werkvloer. Bij deze wet gaat het vooral om de vraag of de werkgever voldoende heeft gedaan om seksueel intimiderend gedrag tegen te gaan. Iemand die door een klant, collega of leidinggevende is lastiggevallen, krijgt meer ondersteuning om dat aanhangig te maken, maar het gaat vooral om wat er gedaan kan worden om een aanklacht te voorkomen. Dit vind ik een belangrijk punt. Als een werknemer vindt dat zij of hij op de werkvloer lastiggevallen is, proberen werkgever en werknemer er eerst samen uit te komen. Dit kan eventueel met hulp van een vertrouwenspersoon of een klachtencommissie. Lukt dit niet, dan kan de werknemer bij de rechter een klacht tegen de werkgever indienen. Die kan dan beoordelen of er voldoende feiten zijn om seksuele intimidatie te vermoeden. Ik zal zo dadelijk nog betogen dat er echt mogelijkheden zijn om dit te onderzoeken. Pas als de rechter dit vermoeden deelt, verschuift de bewijslast van werknemer naar werkgever. Dit houdt in dat de werkgever aannemelijk moet maken dat hij of zij voldoende heeft gedaan om intimidatie op de werkvloer te voorkomen. Dit lijkt ons absoluut een verbetering, omdat het een bedrijf als geheel medeverantwoordelijk maakt voor een veilige sfeer en omdat het niet alleen aan degene die een klacht heeft, wordt overgelaten om zich te weren. Bovendien wordt het werkgevers volgens de Arbowet verplicht, een actief beleid te voeren om seksuele intimidatie tegen te gaan. Dit lijkt ons een belangrijke stap.

Tijdens het betoog van de vorige sprekers heb ik gemerkt dat er een beeld van seksuele intimidatie ontstaan is waarbij er altijd sprake zou zijn van een op een, achter gesloten deuren, in het verborgene, niet aan te tonen, en dat er een grote angst voor valse beschuldigingen heerst. Natuurlijk, er zijn gevallen van valse beschuldigingen bekend; in zulke gevallen kan degene die beschuldigd wordt, grote schade toegebracht worden. Maar ik denk niet dat er ook maar één rechter in zal trappen als er alleen aangetoond kan worden dat er sprake zou zijn van een arm om een schouder. Ik heb mij in een van mijn vorige levens wel vaker met het onderwerp seksuele intimidatie beziggehouden en de ervaring heeft mij geleerd dat in het grootste deel van de gevallen veel voorkomen had kunnen worden. Als werknemers attent zijn op wat er in een bedrijf gebeurt en als er een vertrouwenspersoon is die actief is en niet alleen in een kantoor zit te wachten tot er iemand langskomt, kan er in een heel vroeg stadium al opgemerkt worden dat er van alles aan de hand is wat niet deugt. In sommige gevallen bleek pas na het indienen van een klacht dat de helft van de secretaresses wist dat

je bij iemand niet alléén in zijn kantoor moest komen, omdat hij nu eenmaal zijn handen niet thuis kon houden. Er zijn ook gevallen waarin het inderdaad gaat om een heel stiekem incident, een op een, achter een gesloten deur, waar niemand getuige van is geweest. Dat zijn natuurlijk zeer lastige gevallen, maar er zijn veel meer gevallen in een soort grijs gebied waarbij sommigen over de grens dreigen te gaan. In zulke gevallen waarin bekend is dat er mensen zijn die moeite hebben om grenzen in acht te nemen – er zijn beroemde gevallen van, ik zal nu geen namen noemen – blijkt meestal dat een incident nooit het enige incident is geweest.

Mevrouw **Van den Broek-Laman Trip** (VVD): Even ter verduidelijking, ik ben het helemaal met u eens dat het in gevallen waarin het algemeen bekend is dat sommige mensen moeite met de grenzen hebben, goed is dat de bewijslast verschuift, dat de werkgever moet aangeven wat hij eraan gedaan heeft om dit soort dingen te voorkomen. Maar verder moet ik zeggen dat ik op dit punt geen angst heb; angst is een zeer slechte raadgever. Nee, ik maak mij er zorgen over dat dit slechte wetgeving is, omdat ze niet leidt tot het succes dat wij gezamenlijk zouden willen boeken.

Mevrouw **Meulenbelt** (SP): Daar kunnen wij het nog over hebben, maar ik zie deze wet ook niet als een maatregel waarmee alle seksuele intimidatie weggewerkt kan worden. Wij weten allen dat het hierbij om een hele reeks van factoren gaat en wij hopen ook allen dat de aanwezigheid van actieve vertrouwenspersonen in een bedrijf ervoor zal zorgen dat zaken die niet door de beugel kunnen, in een veel eerder stadium aan het licht komen, dat veel eerder duidelijk wordt dat er mensen zijn die de grenzen niet in de gaten houden. Dan hoeft het niet zo ver te komen dat iemand met een klacht naar de rechter stapt. Wij weten dat niet alleen de dader door een klacht in een kwaad daglicht komt te staan en dat er dan uiterst zorgvuldig gehandeld moet worden, wij weten ook dat in de praktijk van alledag ook de klaagster of klager vaak de verdenking op zich laadt, uit rancune of met andere motieven gehandeld te hebben. Het is sowieso een slechte zaak als het zo ver moet komen. Bovendien kan het, als de zaak escaleert omdat er niet in een vroegtijdig stadium wordt ingegrepen, gebeuren dat mensen zich ziek gaan melden, dat zij over hun toeren raken en dat de hele werksfeer wordt verpest. Er moet dus alles aan gedaan worden om het niet te laten aankomen op een formele klacht bij de rechter, maar zonder klachten te negeren of ze als gezeur af te doen. En volgens mij kan er veel aan gedaan worden. Ik weet bijvoorbeeld dat er in het leger en bij de politie, waar mannen er nog aan moeten wennen om met vrouwen samen te werken, veel aan de werksfeer gedaan kan worden. Er kan veel aan gedaan worden om ervoor te zorgen dat mannen hun ongenoegen niet afreageren op vrouwen, om maar een voorbeeld te noemen. En overigens zijn mannen vaker dan men denkt het doelwit van seksueel getinte pesterijen, die de werksfeer ook behoorlijk kunnen verzieken.

Er is aan de overzijde nog even gesteggeld over de toevoeging "ongewenst". Deze toevoeging lijkt mijn fractie niet nodig, want intimidatie is per definitie ongewenst, tenzij wij de wensen van onze masochistische medemens ook in de wet zouden willen opnemen. Wij willen ons dan ook meer richten op de vraag of de

Meulenbelt

preventie niet kan worden verbeterd. Wij zouden heel graag van de minister vernemen, wat hij denkt te kunnen doen om te stimuleren dat het niet zo ver hoeft te komen. Uit de cijfers blijkt dat iets meer dan de helft van de ondernemers een vertrouwenspersoon heeft aangewezen en dat 9% een klachtencommissie heeft. Dit betekent dat een groot deel van de werkgevers al begrijpt dat voorkomen beter is dan het op een klacht te laten aankomen, want dat kan op veel niveaus veel schade toebrengen, het is duur en het komt het bedrijfsklimaat niet ten goede. Onze zorg betreft de helft die nog niet heeft begrepen dat je jezelf uiteindelijk meer schaadt, wanneer je geen preventief beleid hebt en het er maar op aan laat komen. De minister is tot nu toe niet genegen om vertrouwenspersonen of klachtencommissies wettelijk voor te schrijven. Eerlijk gezegd vragen wij ons ook af of vrijwillige deelname niet meer garantie biedt dat er werkelijk wat aan gedaan wordt dan een nieuwe wettelijke regel. Kan er niet meer worden gedaan op het niveau van voorlichting, ook aan de bedrijven? Krijgen zij van het ministerie te horen dat het in hun eigen belang is om klachten niet te laten oplopen tot de rechter erbij moet komen kijken? Hoe denkt de minister daarvoor te zorgen? Zijn de werknemers wel voldoende op de hoogte welke mogelijkheden er zijn om vertrouwenspersonen in te roepen en hoe dat werkt? Veel werkgevers zal duidelijk moeten worden gemaakt dat men niet passief moet afwachten totdat er een klacht wordt ingediend, maar dat je al heel veel kunt waarnemen als je er moeite voor doet.

De minister heeft al toegezegd dat de site van het ministerie er aandacht aan zal besteden. Ik weet niet eens of het een erg leuke site is, maar hoeveel werkgevers en werknemers zullen daarheen gaan als zij zich hiermee bezighouden? Het gaat er juist om de mensen te bereiken die nog niet door hebben dat het voor hun bedrijf belangrijk kan zijn om er meer aan te doen. Met andere woorden, wij horen graag van de minister wat hij voorstelt om deze wet, die wij tot nu toe zullen ondersteunen tot mijn eigen verrassing, in de praktijk meer werking te geven.

□

De heer **Van den Berg** (SGP): Voorzitter. Wij behandelen vandaag een wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek. Deze wijziging vloeit voort uit een Europese richtlijn uit 2002 en is dus de implementatie daarvan in de Nederlandse wetgeving. Zo geredeneerd zou er over dit wetsvoorstel weinig te zeggen zijn. Laat er geen misverstand over bestaan dat de fracties van de SGP en de ChristenUnie voorstander zijn van de bestrijding van discriminatie. Discriminatie, het onderscheid maken waar geen onderscheid is, is onbijbels en moet alleen al daarom verboden zijn. Intimidatie en seksuele intimidatie moeten streng worden aangepakt. Hierover hebben onze fracties geen meningsverschil met het kabinet. Het doel van dit wetsvoorstel vinden onze fracties daarom op zichzelf beschouwd positief. Toch vinden onze fracties dit wetsvoorstel allerminst een hamerstuk, want wij hebben een aantal procedurele en inhoudelijke vragen c.q. bezwaren.

De procedurele bezwaren betreffen in de eerste plaats de voorgeschiedenis van het wetsvoorstel. Vanaf het begin, toen de komst van de richtlijnen werd aangekon-

digd, hebben de fracties van de ChristenUnie en de SGP aan de overzijde aangegeven dat vanuit de subsidiariteitstoets hier geen competentie is voor de Europese Commissie. De verschuiving van de bewijslast is namelijk een ingrijpen in ons nationale rechtsstelsel en daarin behoort naar de mening van onze fracties de Europese Unie zich niet in te mengen.

Ook in eerdere debatten hebben onze fracties aangegeven dat wij er ongelukkig mee zijn dat er nooit een echt goede principiële discussie met het kabinet heeft plaatsgevonden over de wenselijkheid van de verschuiving van de bewijslast. Daarom voelen wij ons ook vandaag voor voldoende feiten geplaatst. Toen de Europese besluitvorming nog moest plaatsvinden, werd gezegd dat wijziging van de Nederlandse regelgeving niet nodig zou zijn, terwijl bij de implementatie niet meer inhoudelijk kon worden gediscussieerd. Het gevolg is dat in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel geen inhoudelijke redenen worden aangevoerd waarom de Nederlandse jurisprudentie ten aanzien van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen niet voldoet, maar uitsluitend wordt volstaan met de mededeling dat de richtlijn moet worden geïmplementeerd zonder dat inhoudelijk wordt ingegaan op de noodzaak van het voorliggende wetsvoorstel. Welke inhoudelijke redenen liggen er ten grondslag aan dit wetsvoorstel? Op welke punten voldoen de huidige bepalingen bijvoorbeeld in de Arbowet niet? Had de minister ook zonder Europese richtlijn een verschuiving van de bewijslast willen invoeren?

Dan kom ik nu bij het inhoudelijke van de voorstellen. Zoals ik al heb aangegeven, hebben onze fracties moeite met de verschuiving van de bewijslast. Juist bij een onderwerp zoals intimidatie of seksuele intimidatie kan deze juridische wijziging grote gevolgen hebben. Uiteraard onderkennen onze fracties de grote moeilijkheden die slachtoffers ondervinden wanneer zij een klacht willen indienen bij de rechter. Toch zijn onze fracties van mening dat er wel heel goede gronden nodig zijn om de Nederlandse wetgeving en rechtspraak op dit punt aan te passen. De versterking van de ene partij kan ten koste gaan van de onterecht beschuldigde andere partij. Hoe ziet de regering de balans in dit heel wankel evenwicht?

De fracties van de SGP en de ChristenUnie zijn van mening dat van de in de richtlijn genoemde gronden om de bewijslast te verschuiven het evenwicht het meest wankel is. Immers, wanneer het gaat om discriminatie op grond van geslacht of op grond van leeftijd, is verschuiving van de bewijslast naar onze mening toch minder ingrijpend dan bij seksuele intimidatie. Hierbij speelt namelijk nog een extra complicerende factor, namelijk integriteit. Zowel de integriteit van de klager als die van de verweerder is hierbij in het geding. Een beschuldiging, terecht of onterecht, kan tot onherstelbare schade leiden. Dat maakt het naar de mening van onze fracties zo gevaarlijk om het huidige wankel evenwicht te doorkruisen door de verschuiving van de bewijslast. Het aanvoeren van feiten, ook al zijn deze onterecht, kan een werkgever zodanig in diskrediet brengen dat deze niet langer normaal kan functioneren.

De fracties van de SGP en de ChristenUnie zijn daarom nog niet overtuigd van de wenselijkheid van dit wetsvoorstel. Of het zal leiden tot een heel kwetsbare positie van de werkgever wanneer men te gemakkelijk feiten kan aanvoeren van seksuele intimidatie of het wetsvoorstel zal in de praktijk niets voorstellen wanneer

Van den Berg

klagers echt aantoonbare feiten moeten aanvoeren. Dat is namelijk in de huidige wetgeving eveneens noodzakelijk. Bovendien verwachten de fracties van de SGP en de ChristenUnie dat de verschuiving van de bewijslast tot een verzwarende van de rechterlijke macht zal leiden. Daar zijn de problemen al zo groot.

Wij wachten het antwoord van de minister af.

De beraadslaging wordt geschorst.

De vergadering wordt van 16.31 uur tot 16.50 uur geschorst.

Voorzitter: Schuurman

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Wet rampen en zware ongevallen teneinde de toegankelijkheid van de provinciale risicokaart te kunnen beperken (30390).**

De beraadslaging wordt geopend.

De heer **Platvoet** (GroenLinks): Voorzitter. Dit wetsvoorstel geeft de minister de bevoegdheid om in te grijpen in de risicokaart van de provinciale overheid als onderdeel van de strijd tegen terrorisme, terwijl de risicokaart is ontstaan als gevolg van de evaluatie van de vuurwerk-ramp in Enschede en het voorkomen van rampen in het algemeen. Op het eerste oog is sprake van een tegenstrijdigheid. Immers, de risicokaart moet onder andere burgers meer inzicht geven in de risico's in hun eigen woonomgeving. De provincies zijn aan de slag gegaan met de risicokaart, zoals op websites van provincies is te zien.

De minister wil de informatie op de risicokaart nu inperken, althans de toegankelijkheid van de risicokaart, om kwaadwillenden niet te faciliteren, zoals het in de toelichting op de wet wordt omschreven. Hoe reëel en preventief is dit? Draagt deze ingreep bij aan het minder faciliteren van kwaadwillenden? Wij plaatsen daar onze vraagtekens bij in deze tijd van satellieten, internet, google earth en google map. Je kunt de hele wereld afstropen, je kunt heel gedetailleerde informatie verkrijgen. Bezien vanuit het oogpunt van de dreiging van terrorisme, snijdt deze maatregel geen hout.

In het laatste nummer van het blad PM staat een artikel over het gedateerde Besluit Luchtfotografie uit 1959. Uit het artikel begreep ik dat dit besluit nog steeds van kracht is. Het bepaalt dat bepaalde strategische objecten niet uit de lucht mogen worden gefotografeerd. Dat is natuurlijk iets uit een vorig tijdperk. In het artikel wordt duidelijk dat bijvoorbeeld het ministerie van Defensie niet meer op deze manier uit de luchtfotografie kan worden weggehouden. In de VS begrijpt men dit en probeert men niet krampachtig informatie weg te houden. Vindt de regering het Besluit Luchtfotografie eigentijds en, zo ja, wordt het nog gehanteerd? Wat is de relatie van het besluit met dit wetsvoorstel?

In de toelichting op de wet staat dat informatie over de effectafstanden – een kwetsbaar object kan bij bijvoorbeeld ontploffing op afstand effecten hebben – uit de digitale risicokaart wordt weggehaald, maar op

verzoek door burgers kan worden verkregen. Wat moet ik mij daarbij voorstellen? Kan iedereen op het provinciehuis toch deze informatie krijgen? Zo ja, wat is dan de logica van de beperking van de toegankelijkheid via de digitale kaart?

Het mag duidelijk zijn dat ons het nut van dit wetsvoorstel ontgaat.

De heer **Van Raak** (SP): Voorzitter. Vorige maand heeft de laatste chloortrein van Akzo Nobel gereden. Stopzetting van de chloortransporten was een groot succes voor mijn partij. Wij hebben actie tegen de chloortransporten gevoerd, die door 55 gemeenten en 7 provincies gingen.

Een actie kan alleen succesvol zijn als je over de juiste informatie beschikt. Wat zijn de gevaren van de stof? Welke voorbereidingen hebben gemeenten en provincies getroffen voor rampenbestrijding? Wat gebeurt er precies als zo'n ramp plaatsvindt? Ik heb indertijd veel moeite gedaan om te achterhalen wat de zogenoemde effectafstanden waren om de mogelijke gevolgen voor omwonenden te kunnen schetsen. Dat viel nog niet mee. Gemeenten en provincies bleken geen idee te hebben wanneer welke gevaarlijke stoffen werden vervoerd. Zij hadden geen of onvoldoende rampenplannen en bij lange na niet voldoende hulpverleners om burgers in geval van een ramp bij te staan. Het is werkelijk onthutsend dat wij in Nederland decennialang chloortreinen hebben laten rijden zonder dat in geval van een ramp lokale en provinciale bestuurders ook maar iets konden uitrichten. De SP vraagt nog steeds aandacht voor het gebrek aan kennis over het vervoer van gevaarlijke stoffen, onder meer door actie te voeren tegen ammoniaktreinen.

Mijn fractie was aanvankelijk erg ingenomen met de provinciale risicokaarten, die tot doel hadden de veiligheid te vergroten door bestuurders te helpen bij het organiseren van hulpverlening, door hulpdiensten voldoende kennis te bieden en door burgers beter te informeren. De risicokaarten hebben echter niet gebracht wat wij ervan hoopten. Na een gezamenlijk onderzoek meenden de statenfracties van de SP dat de informatie die de risicokaarten bieden, veel te mager is. Met voorliggende wetswijziging wil de minister de informatie van de risicokaarten nog verder inperken. Met het oog op mogelijke terroristische aanslagen zouden vooral gegevens over de effectafstanden, die voor mij en voor andere burgers van groot belang zijn, moeten worden beperkt. Wij snappen het argument van de minister: je moet potentiële terroristen natuurlijk niet onnodig informatie verschaffen. Maar wij vinden de redenering ook naïef. De minister weet toch dat terroristen echt geen provinciale risicokaarten nodig hebben om aanslagen voor te bereiden?

De Raad van State en de provincies hebben ernstige bedenkingen geuit tegen de effectiviteit van dit voorstel. Het antwoord van de minister op deze kritiek, dat de effectafstanden maar een betrekkelijke waarde hebben, lijkt ons eigenlijk eerder een argument om de risicokaarten niet aan te passen. Potentiële terroristen zullen geen inschatting kunnen maken van de specifieke omstandigheden in geval van een ramp, maar de brandweer en andere hulpverleners wel.

De effectafstanden zijn maar een voorbeeld van informatie die na de aanneming van dit wetsvoorstel