



Regeringscommissaris seksueel
grensoverschrijdend gedrag en
seksueel geweld

>Retouradres Postbus 16375 2500 XP Den Haag
De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Regeringscommissaris
seksueel
grensoverschrijdend gedrag
en seksueel geweld**

Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 XP Den Haag
www.rcgog.nl

Onze referentie
35478322

Datum 16 januari 2023
Betreft Brief verplichtstelling vertrouwenspersonen

Geachte leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,

Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een groot maatschappelijk probleem. Ieder jaar worden grote groepen Nederlanders geconfronteerd met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Uit onderzoek van Rutgers (2017) blijkt dat 1 op de 2 vrouwen en 1 op de 5 mannen in Nederland in de loop van hun leven zelf fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt. De impact die dit kan hebben op het leven van mensen is enorm. Zo blijkt uit de cijfers van de Prevalentiemonitor Huiselijk geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag (2023) dat 71% aangeeft jaren later nog last te hebben van ongewenste seksuele handelingen. Bovendien blijkt uit deze monitor dat het aantal mensen dat hier in het afgelopen jaar mee te maken heeft gehad, is gestegen. Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld is dus een structureel probleem en vraagt om een structurele en stevige aanpak. Deze aanpak is ook urgent en snel nodig.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag komt niet alleen veel, maar ook overal voor. Thuis, op straat, in de kroeg, online en ook op de werkvloer. Het komt voor onder collega's, bij leidinggevenden, maar ook onder klanten, patiënten en anderen. We hebben er allemaal mee te maken, als degene die het overkomt, als degene die over de grens van de ander gaat, als omstander. Veel van de spraakmakende zaken die het afgelopen jaar in de media verschenen, speelden zich dus ook af op de werkvloer. We kennen voorbeelden uit de media en cultuur, de sport, de zorg, het onderwijs, en ook in de politiek. Echter, seksueel grensoverschrijdend gedrag is niet gebonden aan een sector of beroep. Er zijn maar weinig organisaties waar het niet plaatsvindt of nooit heeft plaatsgevonden, ook al is het misschien nog niet aan de oppervlakte gekomen. Het is daarom van groot belang dat organisaties beleid voeren om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en aan te pakken.

Om deze aanpak te versterken heeft GroenLinks een initiatiefwetsvoorstel ingediend voor het verplicht stellen van vertrouwenspersonen binnen alle bedrijven. In deze brief adviseer ik u gemotiveerd om dit wetsvoorstel te steunen. Daarnaast doe ik aanbevelingen om voorbereidingen te treffen voor nadere regelgeving en zet ik een aantal van mijn eigen vervolgstappen uiteen.

Beleid tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer vaak niet op orde

Vanuit de Arbowetgeving zijn werkgevers al langere tijd verplicht om beleid te voeren tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een werkgever moet de risico's op seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer in kaart brengen, inclusief de oorzaken ervan. Vervolgens moet de wetgever een plan maken om deze risico's te verminderen en weg te nemen. Het beleid moet daarbij ook gericht zijn op effectieve preventie en aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Bij dat beleid zou het allereerst moeten gaan om het creëren van een veilige werkcultuur waarin werknemers veilig hun werk kunnen doen, zonder daarbij te hoeven vrezen voor seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel geweld. Een veilige cultuur is een omgeving waarin wensen en grenzen van iedereen worden erkend, herkend en gerespecteerd. Een cultuur waarin hier over open wordt gesproken en leidinggevendend dit dagelijks uitdragen. Het is een organisatie waarin gedeelde normen en waarden helder zijn vastgelegd in gedragscodes en waar iedereen daarbinnen aan wordt gehouden, ongeacht hun positie. En een organisatie waarin klachten of meldingen serieus worden opgepakt, met respect voor de belangen van alle betrokkenen. In het verlengde hiervan moeten organisaties hun processen op orde hebben om eventuele gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag adequaat aan te kunnen pakken, bijvoorbeeld door middel van een klachtenprocedure en een klachtencommissie. Het is belangrijk dat organisaties hierover beleid op stellen voordat er daadwerkelijk een melding is. Te vaak zien we dat er in paniek wordt gereageerd. Dit is in niemands belang noch van een eventuele melder, noch van een beschuldigde en ook niet in het belang van de organisatie of werkgever. Het zal eventuele volgende slachtoffers ook niet stimuleren om zich te melden. We hebben de afgelopen periode te vaak gehoord hoe een klachtenafhandeling mis kan gaan. Dat is de reden dat ik met urgentie met mijn team werk aan een handreiking voor bedrijven en organisaties om adequaat met meldingen om te gaan.

Het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld geeft tevens op basis van verschillende actielijnen aan hoe de komende jaren kan worden gewerkt aan het creëren van een veilige cultuur binnen organisaties, door onder andere wet- en regelgeving de veranderende maatschappelijke normen te laten weerspiegelen en organisaties te ondersteunen om processen voor preventie, signalering en opvolging op orde te hebben.

De nodige cultuurverandering en het op orde hebben van de juiste processen voor een goede preventie en aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag vereist tijd en aandacht. Echter, veel organisaties doen hier nog te weinig of niets aan. Uit onderzoek van CNV blijkt dat 71% van de werkenden aangeeft dat hun werkgever geen beleid voert tegen seksuele intimidatie. Of het beleid is wel aanwezig maar verouderd, onvoldoende effectief of een 'dode letter'. Of werknemers kunnen niet op het beleid rekenen, omdat ze alsnog negatieve consequenties ondervinden als ze zich laten horen, of ze ervaren dat hun melding volledig genegeerd wordt. Het belang van een goede aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt nog te vaak genegeerd of

gebagatelliseerd, waardoor organisaties geen stappen zetten om een veilige werkcultuur te creëren voor hun werknemers.

Tegelijkertijd zijn er steeds meer organisaties die nu aangeven de processen binnen hun eigen organisatie juist wel op orde te willen brengen, bewust gemaakt van de omvang en impact van het probleem door de aandacht die het onderwerp nu krijgt. Andere organisaties komen er juist na een melding of onderzoek achter wat er intern speelt, en komen tot de conclusie dat de werkcultuur minder veilig is dan ze zich realiseerden. Maar veel van deze organisaties weten niet goed welke stappen ze moeten zetten om daadwerkelijk tot een veilige cultuur op basis van preventie en aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag te kunnen komen.

Vertrouwenspersonen: belangrijk, maar vaak nog niet goed geregeld

Hoewel het op orde brengen van de processen voor veel organisaties een zoektocht is, zijn er tegelijkertijd ook al langere tijd maatregelen bekend die organisaties kunnen nemen om een veilige cultuur te creëren of te ondersteunen. Eén van die maatregelen is het aanstellen van een vertrouwenspersoon binnen de organisatie. De vertrouwenspersoon biedt werknemers onder andere een luisterend oor bij vragen of meldingen over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, en kan hen informatie bieden over de stappen die zij kunnen zetten om seksueel grensoverschrijdend gedrag aan te pakken.

Daarmee kunnen vertrouwenspersonen een belangrijke rol spelen bij zowel de preventie als aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Zij kunnen voor werknemers een effectief eerste aanspreekpunt zijn bij vragen, zorgen of twijfels over de eigen situatie, maar ook over die van collega's. Een vertrouwenspersoon biedt een veilige, vertrouwelijke en laagdrempelige manier om hulp en ondersteuning te ontvangen. Bovendien kunnen vertrouwenspersonen een wegwijzer zijn richting een veiligere werkcultuur, voor individuele werknemers als de organisatie zelf, omdat zij organisaties ook kunnen adviseren over het creëren van een veilige cultuur, op basis van wat zij in de organisatie zien gebeuren.

Maar de aanstelling van vertrouwenspersoon is in veel organisaties niet goed geregeld. Veel organisaties hebben bijvoorbeeld geen vertrouwenspersoon. Als er wel een vertrouwenspersoon wordt aangesteld binnen organisaties, dan hebben zij lang niet altijd een opleiding gevolgd om hun rol op basis van de beschikbare kennis te kunnen vervullen. Vertrouwenspersonen kunnen hun rol soms ook onvoldoende onafhankelijk of doeltreffend uitvoeren, omdat de vertrouwenspersoon een onzekere positie heeft binnen de organisatie of juist een te persoonlijke band heeft met mensen binnen de organisatie.

Van belang is om op te merken dat de vertrouwenspersoon niet initieert tot onderzoek van de betrokken casus. Ook het meldproces zelf en de klachtenprocedure inclusief het komen tot betrouwbaar onderzoek vraagt de komende tijd aandacht. Ik ben voornemens om tot een nader advies hierover te komen en zo mogelijk ook een handreiking voor organisaties hoe hiermee om te gaan. Op dit ogenblik doe ik hiernaar onderzoek.

Initiatiefwetsvoorstel verplichtstelling vertrouwenspersonen

In 2020 heeft GroenLinks het initiatiefwetsvoorstel verplichtstelling vertrouwenspersonen ingediend. Hierin stellen zij voor dat de Arbowetgeving zo wordt aangepast dat het voor elke werkgever verplicht wordt om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Met dit initiatiefwetsvoorstel wil de initiatiefnemer iedere werknemer een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon geven. Daarnaast wordt de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie versterkt. Het wetsvoorstel draagt bij aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle werknemers.

Het advies

Ik ben positief over het voorstel om vertrouwenspersonen verplicht te stellen in organisaties. Ik adviseer u dan ook om dit wetsvoorstel te steunen. Het hebben van een vertrouwenspersoon is een belangrijk aspect van een goede aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld op de werkvloer. Het verplichtstellen van vertrouwenspersonen zal ertoe leiden dat meer werknemers de mogelijkheid hebben om seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer bespreekbaar te maken en daar hulp bij te ontvangen.

Tegelijkertijd zal er de komende jaren meer moeten gebeuren dan alleen het verplichtstellen van vertrouwenspersonen. Ten bate van het vertrouwenswerk hebben zowel de vorm van interne als van externe vertrouwenspersoon beide voor- en nadelen. We raden aan de komende periode goed te volgen welke vorm voor welke situatie het meest geschikt is en dit binnen een periode van bijvoorbeeld twee jaar te evalueren. Daarnaast dienen vertrouwenspersonen hun werk ook goed te kunnen doen, op basis van deskundigheid en onafhankelijkheid. Bovendien moet organisaties de juiste ondersteuning worden geboden. Hoewel het wetsvoorstel een aantal wijzigingen voorstelt om daartoe te komen, is er de komende jaren meer nodig, dat snel in nadere regelgeving uitgewerkt dient te worden. Hieronder zal ik drie aanbevelingen uiteenzetten voor die nadere regelgeving. Ik adviseer dat in het wetsvoorstel of de toelichting ruimte wordt geboden dit nader uit te werken. Het gaat hierbij om:

- Het waarborgen van de deskundigheid van vertrouwenspersonen
- Het waarborgen van de onafhankelijkheid van vertrouwenspersonen
- Het waarborgen van voldoende faciliteiten zoals tijd en middelen voor vertrouwenspersonen om hun werkzaamheden goed uit te kunnen voeren

Deze aanbevelingen licht ik hieronder toe.

Waarborgen deskundigheid vertrouwenspersonen

Het is zowel voor vertrouwenspersonen als voor de organisaties waarin zij werkzaam zijn van groot belang dat ze over de juiste deskundigheid beschikken. Vertrouwenspersonen moeten onder meer weten wat werknemers die een beroep op

hen doen precies nodig hebben en welk oplossingstraject passend is. Ze moeten werknemers bijvoorbeeld kunnen informeren over in welke gevallen bemiddeling succesvol kan zijn en wanneer een formeel onderzoek en/of aangifte passend is. Maar het merendeel van de huidige vertrouwenspersonen heeft geen opleiding heeft gevolgd. Wie de juiste kennis en vaardigheden als vertrouwenspersoon ontbeert kan iemand die al beschadigd is door grensoverschrijdend gedrag nog meer schade toebrengen door een verkeerde reactie, een verkeerd advies of door buiten de rol te treden. Deskundigheid op basis van heldere en door wetenschap ondersteunde competenties is daarom van groot belang.

Om tot die deskundigheid te komen moeten erkende en kwalitatief goede opleidingen voor vertrouwenspersonen beschikbaar zijn. Erkenning is hierbij van belang, zodat werkgevers en vertrouwenspersonen erop kunnen vertrouwen dat vertrouwenspersonen op basis van de opleiding over de juiste competenties beschikken. Erkenning dient daarbij plaats te vinden door een onafhankelijke organisatie. De deskundigheid van vertrouwenspersonen zal ook regelmatig onderhouden en getoetst moeten worden. De periodieke toetsing van de kennis van vertrouwenspersonen zal ook door een onafhankelijke organisatie moeten worden uitgevoerd.

Een erkende en kwalitatief goede opleiding gericht op de noodzakelijke competenties, met periodieke nascholing en onafhankelijke toetsing, is van groot belang om de deskundigheid van de vertrouwenspersonen te waarborgen. Daarnaast zou er een mogelijkheid moeten zijn om klachten over het functioneren van een vertrouwenspersoon in te kunnen dienen.

Lid 8 van het wetsvoorstel vereist dat de vertrouwenspersonen een zodanige deskundigheid en ervaring hebben dat zij hun functie naar behoren kunnen vervullen. Ik beveel aan om in het wetsvoorstel een basis te leggen voor nadere regelgeving omtrent:

- Heldere criteria voor de deskundigheid van vertrouwenspersonen
- De erkenning van opleidingen voor vertrouwenspersonen
- Het onderhoud van deskundigheid op basis van periodieke nascholing
- Het proces van periodieke en onafhankelijke toetsing van de deskundigheid

Waarborgen onafhankelijkheid vertrouwenspersonen

Het is nodig dat er in nadere regelgeving heldere criteria worden gesteld voor de onafhankelijkheid van de functie. Daarbij gaat het er ten eerste om dat een vertrouwenspersoon een voldoende onafhankelijke en zekere arbeidspositie heeft binnen de organisatie. Vertrouwenspersonen moeten er niet voor hoeven vrezen dat hun arbeidspositie op basis van de personen die zij spreken of de stappen die zij zetten onder druk komt te staan. Lid 7 van het wetsvoorstel geeft aan dat de werknemer uit hoofde van een juiste functievervulling niet benadeeld wordt in diens positie in het bedrijf of de inrichting. Het is echter aan te raden om in nadere regelgeving verder uit te werken wat er precies nodig is om de positie van de vertrouwenspersoon voldoende onafhankelijkheid, zekerheid en rechtsbescherming te bieden.

Ten tweede wordt in lid 4 van het wetsvoorstel de positie van de vertrouwenspersoon extra bescherming geboden door aanstelling en wijziging van de vertrouwenspersoon te koppelen aan instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Dit geldt voor interne

vertrouwenspersonen, maar in veel organisaties zijn externe vertrouwenspersonen werkzaam. Dat kan voor zowel werknemers als de werkgever verschillende voordelen bieden, onder andere in het kader van onafhankelijkheid en de kosten voor de organisatie. Het is daarom aan te raden te expliciteren dat de grotere zekerheid die een interne vertrouwenspersoon wordt geboden ook wordt uitgebreid naar externe vertrouwenspersonen. Hierbij kan eenzelfde soort constructie worden aangehouden als die bij arbodiensten, waarbij de ondernemingsraad instemming heeft bij het inhuren of wijzigen van arbodienst, of de keuze voor de persoon van de preventiemedewerker.

Ten derde moet voorkomen worden dat er sprake is van dubbele petten. De functie van vertrouwenspersoon is daarom moeilijk verenigbaar met verschillende functies en rollen waarbinnen de behartiging van organisatiebelangen zwaarwegend is, zoals leidinggevende functies, HR-functies of lidmaatschap van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

In lid 6 van het wetsvoorstel wordt aangegeven dat de werkgever de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersonen ten opzichte van alle bij een melding als bedoeld in het eerste lid, betrokken partijen waarborgt en stelt hen in staat de functie zelfstandig te vervullen. Het is echter van belang om in nadere regelgeving heldere criteria te formuleren over deze onafhankelijke positie, omdat er in de praktijk nog steeds vertrouwenspersonen zijn met dergelijke dubbele petten of omdat zij teveel met andere zaken bezig moeten zijn. Iedere schijn van belangenverstrengeling moet worden vermeden. Het gevolg van te weinig vertrouwen is dat de vertrouwenspersoon niet wordt benaderd terwijl er al een hoge drempel is om te melden. Daardoor ontstaat ook de onterechte indruk dat in de organisatie geen grensoverschrijdend gedrag voorkomt.

Ik beveel aan om in het wetsvoorstel een basis te leggen voor regelgeving omtrent:

- Nadere uitwerking van de rechtsbescherming en onafhankelijkheid en zekerheid van de positie van vertrouwenspersonen
- Duidelijkheid over de onafhankelijkheid van externe vertrouwenspersonen
- Het voorkomen van dubbele petten van de vertrouwenspersonen

Waarborgen faciliteiten voor werkzaamheden vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen hebben als belangrijke taak om werknemers te informeren en ondersteunen bij vragen over onder andere grensoverschrijdend gedrag. Voor een goede uitoefening van hun werkzaamheden is het echter ook van belang dat zij voldoende tijd en middelen voor hun werkzaamheden krijgen voor de noodzakelijke (bij)scholing, het vergroten van de interne bekendheid en de interne overleggen met de werkgever of de ondernemingsraad. Het is belangrijk dat organisaties en vertrouwenspersonen weten wat die ruimte zou moeten zijn en die ruimte in de praktijk ook bieden.

Ik beveel aan om in het wetsvoorstel een basis te leggen voor nadere regelgeving omtrent:

- Het verstrekken en waarborgen van faciliteiten voor vertrouwenspersonen, in ieder geval in de vorm van tijd en middelen, die zij in hun werkzaamheden nodig hebben voor een goede uitoefening van zijn of haar rol

Zoals hierboven aangegeven ben ik voorstander van het initiatiefwetsvoorstel verplichtstelling vertrouwenspersonen. Het is belangrijk dat zoveel mogelijk organisaties deze cruciale rol bij het voorkomen en aanpakken van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag binnen hun eigen organisaties vormgeven, en duidelijkheid krijgen over wat er van hen wordt verwacht. Ik roep u dan ook om dit wetsvoorstel steun te geven.

Tegelijkertijd zijn er in het wetsvoorstel nog verschillende aspecten die in regelgeving verder dienen te worden uitgewerkt, zoals de deskundigheid en onafhankelijkheid van vertrouwenspersonen. De behandeling van het wetsvoorstel hoeft hier echter zeker niet op te wachten. De verdere invulling van de aanbevelingen uit deze brief kunnen op een later moment in regelgeving worden opgenomen, indien hiertoe in het wetsvoorstel ruimte wordt geboden. Tevens acht ik het wenselijk dat deze uitwerking voortvarend ter hand wordt genomen. De komende tijd zal ik daarom zelf ook met vertrouwenspersonen, ervaringsdeskundigen, sociale partners en wetenschappers in gesprek gaan om tot nadere suggesties te komen over de concrete invulling van deze bovenstaande aanbevelingen.

Het goed organiseren van vertrouwenspersonen binnen organisaties is een van de noodzakelijke stappen om te komen tot een veilige cultuur binnen de organisaties in Nederland, om zo seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, aan te pakken en uiteindelijk uit te bannen. Het is daarom van belang dat zoveel mogelijk werknemers in Nederland zo snel mogelijk toegang krijgen tot een vertrouwenspersoon.

Vervolgstappen Regeringscommissaris

Naast de nadere suggesties, zijn er nog enkele andere vervolgstappen die ik de komende jaren zal nemen om te komen tot een situatie waarbij overal in Nederland vertrouwenspersonen zijn die deskundig en onafhankelijk mensen kunnen ondersteunen bij vragen en melden van onder andere seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het gaat hierbij om het bieden van ondersteuning aan organisaties en het onderzoeken van een sterkere positie van vertrouwenspersonen binnen het onderwijs. Deze twee punten licht ik hieronder nader toe.

Ondersteuning aan organisaties

Het verplichtstellen van een vertrouwenspersoon met deskundigheid en onafhankelijkheid is een extra verzwaring van de lasten voor organisaties. Met name kleinere organisaties in het mkb kunnen deze verzwaring mogelijk moeilijker dragen. Het is daarom van belang dat zij hier zoveel mogelijk in worden ondersteund. Onder andere door hen duidelijke informatie te bieden over het aanstellen van de vertrouwenspersonen, zoals in 2020 is gedaan in de Wegwijzer Vertrouwenspersoon Ongewenste Omgangsvormen van TNO in opdracht van SZW , en ervoor te zorgen dat deze informatie organisaties bereikt en door hen omgezet kan worden in concrete stappen binnen de organisatie.

Daarnaast zou het verstandig zijn om te onderzoeken op welke manier het mkb op sectorale of landelijke manier kan worden ondersteund bij de aanstelling van een vertrouwenspersoon, intern en/of extern. Daar moeten duidelijk afspraken over worden gemaakt, in samenwerking met de sociale partners.

Positie vertrouwenspersonen in onderwijs

De nieuwe wetgeving is ook van invloed op medewerkers in het onderwijs. Hiertoe adviseer ik goede afstemming inzake de wetswijziging wat betreft de interne en externe vertrouwenspersoon, zoals die is toegezegd door de Minister van Primair en Voortgezet Onderwijs in de Kamerbrief Vrij en veilig onderwijs.

Ik ondersteun de voorgestelde opschaalmogelijkheid en positionering van de vertrouwenspersoon voor leerlingen, ouders en medewerkers vanuit de Kwaliteitswet voor het onderwijs van harte. De positie van de vertrouwenspersoon in het onderwijs is van essentieel belang om de melder van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag binnen de school goed te kunnen adviseren en begeleiden. Bovendien kan de vertrouwenspersoon met de signalen binnenkomen een doorvertaling maken naar adviezen aan directie en bevoegd gezag van de school, om te werken aan een veilige en open cultuur voor relaties en seksualiteit.

Dubbele wetgeving kan soms ook leiden tot onduidelijkheid. Een goede integratie van het initiatiefwetsvoorstel verplichtstelling vertrouwenspersonen en de voorstellen vanuit de Kwaliteitswet voor het onderwijs zal de zichtbaarheid en toegankelijkheid voor vertrouwenspersonen in het onderwijs bevorderen.

Concluderend

De komende jaren zal ik mij als regeringscommissaris inzetten voor een integrale en effectieve nationale aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Vertrouwenspersonen zijn een belangrijk aspect van deze aanpak. Ik hoop dan ook dat u dit wetsvoorstel zult steunen. De deskundigheid, onafhankelijk en faciliteiten van een vertrouwenspersoon zijn een belangrijk aspect van een goede vertrouwenspersoon die zijn of haar functie goed kan vervullen. Ik hoop daarom dat u niet alleen het wetsvoorstel zult steunen, maar ook gevolg zult geven aan de aanbevelingen die ik u in deze brief kenbaar heb gemaakt.

De regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld,



Mariëtte Hamer