

Stop geweld tegen vrouwen



PRIVÉ NEEM JE MEE NAAR JE WERK

Het belang van werk bij de aanpak van geweld in
de privésfeer

[FNV.NL](https://www.fnv.nl)



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
1. ACHTERGROND EN GEGEVENS	3
1.1 Wat is geweld in de privésfeer?	3
1.2 Structurele genderongelijkheid	3
1.2 Omvang van het probleem	3
1.3 Wat is femicide?	4
1.4 Maatschappelijke gevolgen	4
2. WETTELIJK KADER VOOR GEWELD IN DE PRIVÉSFEER EN DE WERKVLOER	4
2.1 Istanbul conventie	4
2.2 ILO conventie 190 - het Verdrag inzake geweld en intimidatie in de wereld van werk	5
2.3 Voorbeelden van nationale wetgeving 10	5
Spanje	5
Frankrijk	6
Slovenië	6
Ierland en Italië: betaald verlof	6
3. DE ROL VAN VAKBONDEN	6
4. DE ROL VAN ONDERNEMINGSRADEN	7
5. DE ROL VAN WERKGEVERS	7
6. DE ROL VAN DE OVERHEID	7
7. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN	8
Voor werkgevers	8
Voor de overheid	8
Voor vakbonden	8

INLEIDING

Er bestaat geen duidelijke scheiding tussen werk en privéleven. Problemen op het werk kunnen doorwerken in de thuissituatie. Omgekeerd kunnen privéproblemen invloed hebben op het functioneren op het werk. Situaties waarin sprake is van geweld in de privésfeer is iets wat je niet thuis kan laten, maar meeneemt naar je werk.

Geweld in de privésfeer is een hardnekkig maatschappelijk probleem dat niet alleen de privésfeer raakt, maar ook aanzienlijke gevolgen heeft voor de werkvloer. Slachtoffers kampen vaak met psychische en fysieke problemen, die leiden tot ziekteverzuim, verminderde productiviteit en soms baanverlies. Ondanks deze duidelijke link tussen privé en werk, is de relatie tussen geweld in de privésfeer en werk in Nederland nog onontgonnen terrein. Werkgevers twijfelen vaak of het hun verantwoordelijkheid is, omdat het onderwerp als iets persoonlijks buiten het werk wordt gezien. Volgens internationale richtlijnen horen werkgevers hier wel aandacht aan te besteden.

In dit paper wordt betoogd dat werk een belangrijke rol kan en zou moeten spelen bij het voorkomen, herkennen en aanpakken van geweld in de privésfeer. De denkbeeldige scheidslijn tussen werk en privé zou doorbroken moeten worden. Door op de werkvloer aandacht te hebben voor geweld in de privésfeer kunnen we femicide helpen voorkomen.



1. ACHTERGROND EN GEGEVENS

1.1 WAT IS GEWELD IN DE PRIVÉSFEER?

Geweld in de privésfeer wordt ook wel huiselijk geweld genoemd. Het gaat om elke vorm van fysiek, seksueel, psychisch of economisch geweld dat zich afspeelt binnen de privésfeer. Dat kan gaan om geweld achter de voordeur, maar het kan ook door een familielid, (ex)partner of huisvriend plaatsvinden op een andere locatie dan thuis, bijvoorbeeld online stalking. Veel gevallen van huiselijk geweld vinden buiten het zicht van anderen plaats, waardoor ze onopgemerkt blijven voor de omgeving.

Daarom wordt de term huiselijk geweld niet meer als passend gezien en gebruiken we in dit paper de term geweld in de privésfeer.¹ Kenmerkend is het machtsverschil tussen dader en slachtoffer, en het feit dat de dader en het slachtoffer vaak een leef- of woonomgeving delen (of deelden), wat het stelselmatige karakter van dit geweld kan versterken.²

1.2 STRUCTURELE GENDERONGELIJKHEID

Geweld in de privésfeer vindt vaak zijn oorsprong in structurele genderongelijkheid; de ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen die diepgeworteld zijn in maatschappelijke normen, tradities en verwachtingen. Ook in Nederland wordt vaak aangenomen dat mannen meer recht hebben op macht, controle en besluitvorming – zowel in het publieke domein als binnen relaties. Deze machtsongelijkheid kan leiden tot situaties waarin geweld wordt gebruikt om die controle te behouden of af te dwingen. Vrouwen worden hierdoor kwetsbaarder voor fysiek, seksueel, psychisch of economisch geweld.³

Daarnaast dragen genderstereotypen ertoe bij dat dergelijk geweld wordt genormaliseerd of gebagatelliseerd. Zo wordt agressief gedrag bij mannen soms als ‘mannelijk’ gezien, terwijl vrouwen die zich verzetten tegen onrecht eerder worden beschuldigd van ‘overdrijven’. Dit belemmert erkenning, melding en een effectieve aanpak van geweld. In Nederland wordt vaak gedacht dat we vooruitstrevend zijn in de aanpak van genderongelijkheid. Helaas is dat niet het geval, en zeker niet bij de aanpak van geweld tegen vrouwen. Nederland heeft in de Global Gender Gap Index een ontzettende duikeling gemaakt naar de 43e plaats in 2025.⁴ Ook bij de aanpak van geweld in de privésfeer zijn andere landen veel vooruitstrevender, juist ook door de link te maken met het werkdomein.

1.2 OMVANG VAN HET PROBLEEM

De omvang van geweld in de privésfeer in Nederland is groot. Politiegegevens wijzen op meer dan 56.000 aangiften per jaar, terwijl het werkelijke aantal incidenten naar schatting rond de 500.000 ligt.

De cijfers op een rij van meest recente Europese studie⁵:

- 1 Bijna 1 op de 6 vrouwen in Nederland heeft fysiek geweld en/of seksueel geweld door een (ex-)partner ervaren.
- 2 1 op de 3 vrouwen heeft psychisch geweld door een (ex-)partner meegemaakt.
- 3 1 op de 5 vrouwen heeft in haar leven te maken gehad met fysiek en/of seksueel huiselijk geweld.

Vergelijkende Europese cijfers over gendergerelateerd geweld laten zien dat gendergerelateerd geweld relatief veel voorkomt in Nederland vergeleken met andere Europese landen.⁶ Deze cijfers bevestigen dat geweld in de privésfeer geen marginaal fenomeen is, maar een structureel probleem dat diep ingrijpt in levens en carrières.

1 <https://www.mensenrechten.nl/themas/gendergelijkheid/geweld-tegen-vrouwen>

2 <https://www.huiselijkgeweld.nl/factsheets/lichamelijk-geweld#:~:text=Definitie%20huiselijk%20geweld,tussen%20echtgenoten%2C%20werkloosheid%20of%20verslaving.>

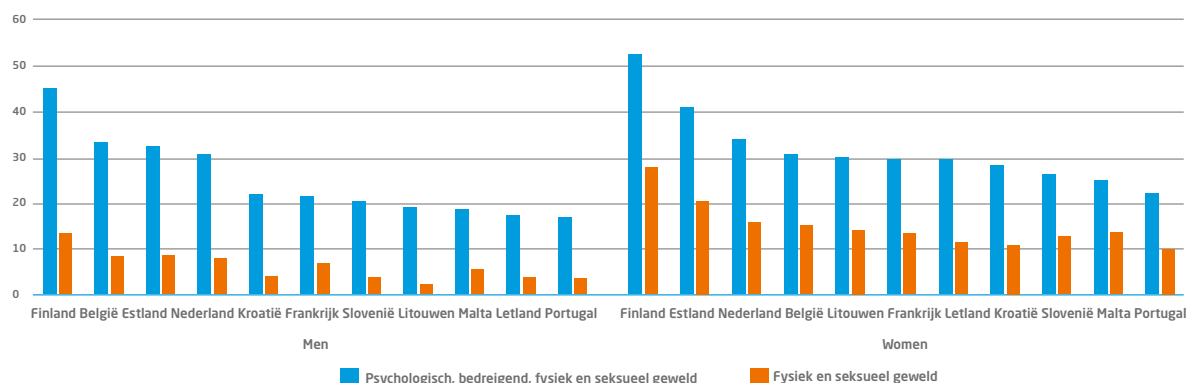
3 Wilcox, T., Greenwood, M., Pullen, A., O’Leary Kelly, A. & Jones, D. (2021). “Interfaces of domestic violence and organization: Gendered violence and inequality.” *Gender, Work & Organization*, 28(2), 701-721.

4 <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

5 <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eu-gender-based-violence-survey-key-results>

6 <https://atria.nl/nieuws-publicaties/geweld-tegen-vrouwen/nieuwe-europese-cijfers-gendergerelateerd-geweld-tegen-vrouwen/#:~:text=Geweld%20tegen%20vrouwen%20in%20Nederland,seksuele%20intimidatie%20op%20het%20werk.>

Percentage personen dat psychisch, fysiek of seksueel geweld heeft ervaren door een intieme partner
(%, EU gender-based violence survey, wave 2021)



Let op: Prevalentiecijfer berekend op basis van personen die ooit een partner hebben gehad
Bron: Eurostat, EU gender-based violence survey, wave 2021 (gbv_vtp_ipvt)

In de grafiek⁷ is te zien dat zowel mannen als vrouwen geweld in de privésfeer ervaren, maar de aard en de ernst van het geweld verschilt. Bij vrouwen is het veel vaker fysiek en seksueel geweld. Ook de vraag of vrouwen het gevoel hebben dat door het geweld in de privésfeer hun leven in gevaar is heeft 7% bevestigend geantwoord. Bij mannelijke respondenten was dat percentage verwaarloosbaar.

1.3 WAT IS FEMICIDE?

De term femicide wordt gebruikt als sprake is van gendergerelateerd dodelijk geweld tegen vrouwen. Femicide wordt meestal door mannen gepleegd, door de partner of ex-partner, maar dat hoeft niet.

Vaak is er in de relatie al langer sprake van geweld in de privésfeer en structurele mishandeling. Dat kan gaan om psychisch geweld, bedreigingen, intimidatie of lichamelijk of seksueel geweld. Femicide is de meest extreme vorm van geweld tegen vrouwen in de privésfeer.

Jaarlijks worden in Nederland circa 40 tot 45 vrouwen vermoord. In 2022 waren er 48 femicide slachtoffers, en in 2023 waren dat er 41. De meeste moorden worden gepleegd door (ex-) partners of familieleden. Dat is gemiddeld een moord elke 8 dagen.⁸

1.4 MAATSCHAPPELIJKE GEVOLGEN

Geweld in de privésfeer heeft ook directe economische gevolgen. Het leidt tot ziekteverzuim, productiviteitsverlies en verhoogde uitstroom uit het arbeidsproces. Geweld tegen vrouwen kost de Nederlandse maatschappij naar schatting (van bijna 30 jaar geleden) 280 miljoen euro per jaar.⁹ Zowel vanuit volksgezondheidsoogpunt, als sociaal en economisch oogpunt is het van groot belang geweld in de privésfeer te voorkomen en te stoppen.

Daarmee is het niet alleen een individueel of maatschappelijk probleem, maar ook een arbeidsvraagstuk dat vraagt om erkenning en gezamenlijke verantwoordelijkheid van politiek, werkgevers en vakbonden.

7 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Violence_experienced_by_total_population&utm_source=chatgpt.com#Intimate_partner_violence_reported_in_the_EU-GBV_survey

8 <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2025/09/25/ministerie-van-justitie-en-veiligheid-lanceert-campagne-tegen-femicide-waar-ben-je>

9 Helaas is er geen meer recente berekening. Dit komt uit: Movisie (2013). Huiselijk geweld: Aard en omvang, gevolgen, hulpverlening en aanpak.

Berekend op basis van: Korf, D. J., Meulenbeek, H., Mot, E. S., & Brandt, T. (1997). Economische kosten van thuisgeweld tegen vrouwen.

2. WETTELIJK KADER VOOR GEWELD IN DE PRIVÉSFEER EN DE WERKVLOER

Hoewel in Nederlandse wetgeving nog niet de link wordt gelegd tussen geweld in de privésfeer en de werkvloer heeft de Nederlandse overheid wel een aantal internationale conventies ondertekend die deze link wel maken. Ook zijn er mogelijkheden om dit beter in de Nederlandse wetgeving vast te leggen.

2.1 ISTANBUL CONVENTIE

De Istanbul Conventie (voluit: Raad van Europa Verdrag inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, 2011) is een juridisch bindend internationaal verdrag en geratificeerd door de Nederlandse overheid op 18 november 2015.

Het doel van de conventie is geweld tegen vrouwen en geweld in de privésfeer te voorkomen en te bestrijden. De conventie verplicht landen die hebben geratificeerd (ondertekend en wettelijk aangenomen) om wetten, beleid en maatregelen te nemen die vrouwen beschermen, slachtoffers ondersteunen en daders aanpakken. Een onafhankelijke expertgroep (GREVIO) controleert of landen de afspraken naleven en doet aanbevelingen.

De conventie erkent geweld in de privésfeer als een vorm van gendergerelateerd geweld – dat wil zeggen: geweld dat voortkomt uit ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen. Staten moeten niet alleen geweld bestraffen, maar het ook voorkomen en slachtoffers ondersteunen. Er moet aandacht zijn voor de sociale en culturele oorzaken van geweld, zoals genderstereotypen en machtsongelijkheid.

Hoewel het verdrag niet expliciet over werk gaat, zijn sommige bepalingen ook toepasbaar in de werkomgeving.

- Werkgevers kunnen verplicht worden gendergelijkheid te bevorderen en seksuele intimidatie en gendergerelateerd geweld op het werk te voorkomen (Artikel 12 en 17).
- Er is ook aandacht voor vrouwen die door huiselijk geweld moeilijk toegang krijgen tot werk of hun baan verliezen (Artikel 20).

Er wordt erkend dat geweld in de privésfeer een werkgerelateerd probleem is, omdat het invloed kan hebben op de veiligheid, gezondheid en werkgelegenheid van vrouwen.

2.2 ILO CONVENTIE 190 - HET VERDRAG INZAKE GEWELD EN INTIMIDATIE IN DE WERELD VAN WERK

ILO-Conventie nr. 190 (C190) is het eerste wereldwijde verdrag dat tot doel heeft geweld en intimidatie in de wereld van werk te elimineren, inclusief gendergerelateerd geweld. Het verdrag is juridisch bindend voor landen die het ratificeren. Zij moeten wetten en beleid invoeren om werknemers te beschermen. Het verdrag werd aangenomen in juni 2019 en trad in werking op 25 juni 2021. Hoewel er stappen zijn gezet, zoals een wetsvoorstel dat begin 2023 naar de Tweede Kamer is gestuurd, heeft Nederland het verdrag nog niet formeel geratificeerd.

De conventie maakt de relatie tussen geweld in de privésfeer en werk heel expliciet. Het is het eerste internationale verdrag dat huiselijk geweld formeel erkent als een werkgerelateerd probleem. Het verdrag erkent dat genderstereotypen, ongelijkheid en discriminatie de diepere oorzaken zijn van geweld en intimidatie op het werk.

Het verdrag erkent dat geweld in de privésfeer een werkgerelateerd probleem is door zijn sterke impact op iemands werk, prestaties, veiligheid en gezondheid. Slachtoffers van huiselijk geweld kunnen problemen ondervinden op het werk door lichamelijke of psychologische gevolgen, angst, verzuim of veiligheidsrisico's.

Het verdrag benadrukt de belangrijke rol van werkgevers en vakbonden om de gevolgen van geweld in de privésfeer voor werk en werknemers aan te pakken. C190 stelt dat geweld en intimidatie op het werk een psychosociaal risico vormen voor gezondheid en veiligheid. Werkgevers krijgen dus verplichtingen om deze risico's te erkennen, er op te reageren en aan te pakken. Dat betekent dat geweld in de privésfeer en de psychologische gevolgen ervan ook onder de arbeidsveiligheid kunnen vallen.

De conventietekst gebruikt de term “spillover”, wat betekent dat geweld in de privésfeer gevolgen heeft buiten de thuissituatie, ook op het werk. Voorbeelden hiervan zijn stalking op het werk, of thuiswerken waarbij huiselijk geweld plaatsvindt tijdens werktijd.

KORT GEZEGD:

De Istanbul Conventie ziet geweld in de privésfeer als een maatschappelijk probleem dat ook invloed kan hebben op werk.

De ILO-Conventie C190 ziet geweld in de privésfeer als een werkgerelateerd probleem waarvoor werkgevers, vakbonden en staten concrete verantwoordelijkheid dragen.

2.3 VOORBEELDEN VAN NATIONALE WETGEVING¹⁰

In een aantal landen is er nationale wetgeving gemaakt die de relatie legt tussen geweld in de privésfeer en de werkvloer. Hieronder een aantal voorbeelden die als voorbeeld kunnen werken voor de Nederlandse situatie.

SPANJE

De Spaanse wetgeving is een van de meest uitgebreide en beschermende in Europa als het gaat om de link tussen geweld in de privésfeer en werk. Er is een alomvattend wettelijk kader dat het geweld niet als individueel incident wordt gezien, maar als onderdeel van een structureel maatschappelijk probleem.

Slachtoffers krijgen arbeidsrechtelijke en sociale bescherming om hun veiligheid, werkzekerheid en financiële zelfstandigheid te behouden. Dit geldt zelfs voor zelfstandigen – wat zeldzaam is in Europa.

Slachtoffers van huiselijk geweld (in de zin van gendergeweld) hebben recht op:

- verkort of flexibel werkrooster;
- verplaatsing naar een andere werkplek;
- aanpassing van de werkomstandigheden aan de individuele situatie;
- opschorting van de arbeidsovereenkomst met behoud van de baan (recht op terugkeer);
- gerechtvaardigde en betaalde afwezigheid bij werkverzuim of te laat komen, indien veroorzaakt door de fysieke of psychologische gevolgen van geweld.

FRANKRIJK

Frankrijk erkent huiselijk geweld gedeeltelijk als een werkgerelateerd probleem, vooral via sociale en financiële maatregelen, niet via het arbeidsrecht zelf. Concreet: slachtoffers van huiselijk geweld kunnen bepaalde rechten krijgen die normaal niet direct met werkveiligheid te maken hebben, zoals:

- toegang tot werkloosheidsuitkeringen als ze hun baan verlaten vanwege huiselijk geweld;
- vervroegde vrijgave van spaargelden uit werknemersspaarregelingen, op voorwaarde dat ze bewijs van een klacht of aangifte indienen.

Dit betekent dat de Franse staat erkent dat huiselijk geweld kan leiden tot verlies van werk of financiële nood – en biedt dus sociaaleconomische ondersteuning.

¹⁰ ETUC Safe at work, safe at home, safe online: tackling gender-based violence and harassment in a changing world of work (2024) <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2024-10/Report%20-%20EN%20-%20151024%20-%20WEB.pdf>

SLOVENIË

Slovenië beschouwt huiselijk geweld als een factor die de werkrelatie beïnvloedt. Het wordt dus niet alleen gezien als een privékwestie, maar ook als iets wat invloed heeft op het werk, veiligheid en het welzijn van werknemers.

Volgens de Employment Relationship Act (Zakon o delovnih razmerjih) kunnen werknemers die getroffen zijn door huiselijk geweld aanpassingen in hun werkregelingen vragen, bijvoorbeeld:

- flexibele werktijden of parttime werk;
- aanpassing van werkuren of werkverdeling;
- geen verplichting tot overwerk of nachtarbeid zonder hun schriftelijke toestemming.

Het Sloveense recht voorziet ook in maximaal vijf dagen betaald verlof per kalenderjaar voor slachtoffers van huiselijk geweld. Dit verlof kan gebruikt worden om:

- een medische behandeling te ondergaan;
- juridische stappen te zetten (zoals aangifte of een rechtszaak);
- psychologische begeleiding te zoeken.

Dit geeft slachtoffers tijd en ruimte om hun situatie aan te pakken zonder inkomensverlies.

Slachtoffers van huiselijk geweld genieten speciale bescherming in hun arbeidsovereenkomst. In een juridisch geschil (bijv. over ontslag of werkomstandigheden) ligt de bewijslast bij de werkgever. Dit versterkt de positie van het slachtoffer aanzienlijk en voorkomt secundaire victimisatie.

IERLAND EN ITALIË: BETAALD VERLOF

In deze twee landen hebben slachtoffers van geweld in de privésfeer recht op betaald verlof. In Italië is er een wet die slachtoffers tot 90 werkdagen verlof geeft. Dit verlof mag worden opgenomen in een periode van drie jaar. Het is betaald verlof, zoals bij zwangerschapsverlof. In Ierland gaat het over vijf dagen betaald verlof in een periode van twaalf maanden.

Ook in Nederland is er een motie aangenomen in de Tweede Kamer voor de invoering van dit type betaald verlof.¹¹ Helaas is er nog geen actie ondernemen om dit ook in Nederland in te voeren.

3. DE ROL VAN VAKBONDEN

Vakbonden spelen bij geweld in de privésfeer een rol bij bewustwording, ondersteuning en beleidsverandering. Zij kunnen slachtoffers vertegenwoordigen, druk uitoefenen op werkgevers en beleid ontwikkelen dat structureel rekening houdt met de impact van geweld in de privésfeer.

Als vakbond signaleren we dat de scheiding tussen privé en werk diep verankerd is in de Nederlandse cultuur. Hierdoor is het lastig om werkgevers en werknemers te overtuigen van de noodzaak om dit thema op de agenda te zetten. Vaak gebeurt de ondersteuning van slachtoffers informeel, bijvoorbeeld door een vertrouwenspersoon, lid van een ondernemingsraad of vakbondsfunctionaris die individuele regelingen treft met een werkgever. Ook heeft de FNV de vertrouwens telefoon. Daar werken door ons opgeleide, deskundige en gecertificeerde vrijwilligers. Deze vrijwilligers bieden een luisterend oor en kunnen informatie en advies geven bij discriminatie, racisme, (seksuele) intimidatie of pesten. Dit zou kunnen worden uitgebreid naar geweld in de privésfeer, in relatie tot de werkvloer.

Er zijn ook andere belangrijke initiatieven. FNV Transport behandelt gendergerelateerd geweld in hun trainingen en campagnes. Zij benadrukken dat één op de drie vrouwen slachtoffer wordt van gendergerelateerd geweld, en proberen dit bespreekbaar te maken op de werkvloer. Een veelbelovende benadering is om slachtoffers van geweld in de

¹¹ Motie 30 420 Emancipatiebeleid Nr. 350 - van der Hul (2 november 2020).

privésfeer actief te betrekken bij vakbondstrainingen, waardoor de impact van geweld concreet en invoelbaar wordt gemaakt. Dit kan bijdragen aan het doorbreken van schaamte en taboes, en werknemers stimuleren om steun te zoeken.

De FNV werkt ook samen met vrouwenorganisaties. Dat biedt mogelijkheden voor samenwerking bij preventie, signalering en doorverwijzing. Daar kan actief op worden gecommuniceerd naar de achterban van de vakbond.

4. DE ROL VAN ONDERNEMINGSRADEN

De ondernemingsraad kan de invloed van privé gerelateerd geweld op het werk bespreekbaar maken. Het kan bijvoorbeeld bij de bespreking van het sociaal jaarverslag (WOR art. 31b); de or kan ook een initiatiefvoorstel doen hierover (WOR art. 23). Daarin kan de or voorstellen doen zoals:

- bewustwording van de gevolgen van privé geweld op het werk vergroten bij HR- vertrouwenspersonen en leidinggevenden;
- voorlichting op de werkvloer dat mensen hiervoor ook bij de vertrouwenspersoon terecht kunnen;
- mensen die hiermee te maken hebben moeten de mogelijkheid krijgen om werktijden aan te passen en de gelegenheid krijgen om te zorgen dat ze veilig zijn;
- mensen die hiermee te maken krijgen doorverwijzen naar o.a. bedrijfsmaatschappelijk werk, slachtofferhulp of het centrum seksueel geweld.

5. DE ROL VAN WERKGEVERS

Het betrekken van werk bij de aanpak van geweld in de privésfeer stuit op weerstand. Werkgevers zijn vaak huiverig om verantwoordelijkheid te nemen voor problemen die als privé worden beschouwd. Tegelijkertijd zijn de gevolgen voor de werkvloer evident en onmiskenbaar. Het erkennen van geweld in de privésfeer als een arbeidsvraagstuk biedt kansen voor vroeg signalering, preventie en duurzame re-integratie. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor een veilig werkklimaat. Zeker sinds de coronapandemie steeds meer thuis wordt gewerkt kan er niet zomaar vanuit worden gegaan dat de thuiswerkplek veilig is. Dit hoort ook in de risico-inventarisatie te worden meegenomen.

6. DE ROL VAN DE OVERHEID

De overheid zou beleidskaders neer moeten zetten die zorgen voor wettelijke verankering van de bescherming van slachtoffers van geweld in de privésfeer.

Het internationale ILO-verdrag C190 gaat over geweld tegen vrouwen, maar ook over de invloed van geweld in de privésfeer op het werk. Nederland wil dit verdrag ratificeren zonder wetsaanpassing. De FNV vindt dat de huidige wetgeving mensen onvoldoende beschermt. Daarom moet er een wettelijke vertaalslag worden gemaakt om slachtoffers beter te beschermen, en ook om te zorgen dat er ingezet wordt op preventie en het betrekken van het werk bij het aanpakken van geweld in de privésfeer.

7. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Het is tijd om geweld in de privésfeer niet langer uitsluitend als privéprobleem te zien, maar als een maatschappelijk en werkgerelateerd vraagstuk. Dit gaat niet om een individueel maar om een structureel probleem dat ook zo aangepakt moet worden. Daarvoor doen wij aanbevelingen.

VOOR WERKGEVERS

- Vergroot bewustwording via trainingen van o.a leidinggevendenden, ondernemingsraden, vertrouwenspersonen en omstanders. Maak en voer campagnes op de werkvloer om het taboe te doorbreken.
- Ontwikkel beleid en protocollen die geweld in de privésfeer expliciet erkennen als werkplekprobleem.
- Zorg voor een vertrouwenspersoon voor alle werknemers, die ook benaderd kan worden voor geweld in de privésfeer.
- Train bedrijfsartsen en vertrouwenspersonen in het herkennen van signalen.
- Pas bestaande protocollen bij geweld in de privésfeer aan, die ook de wereld van werk meenemen.
- Neem geweld in de privésfeer mee in de risico-inventarisatie (RI&E).
- Ontwikkel preventieprogramma's en pilots over dit onderwerp.
- Maak het mogelijk voor werknemers om betaald verlof op te nemen en werktijden te veranderen.

VOOR DE OVERHEID

- Maak het wettelijk mogelijk dat slachtoffers doorbetaald verlof kunnen opnemen en dat zij het wettelijk recht krijgen hun werktijden aan te passen.
- Bied ondersteuning aan sociale partners om dit aan te pakken op de werkvloer.
- Neem op in de wet dat elke werknemer toegang krijgt tot een vertrouwenspersoon.

VOOR VAKBONDEN

- Zorg voor het vergroten van bewustwording over de gevolgen van geweld in de privésfeer door dit mee te nemen in trainingen van kaderleden.
- Zorg ervoor dat bovengenoemde wettelijke maatregelen in cao's worden opgenomen zolang dit wettelijk nog niet geregeld is.
- Ondersteun or-leden bij het aankaarten van dit onderwerp bij de werkgever.

HERKEN DE SIGNALLEN. SAMEN KUNNEN WE SLACHTOFFERS HELPEN

Dwingende controle en femicide raken vrouwen en meisjes van alle leeftijden en achtergronden. Door de signalen te herkennen kan je helpen het geweld te stoppen.

MOGELIJKHEDEN

- Bel Veilig Thuis: **0800 2000**. Dit kan ook anoniem. Of chat via veiligthuis.nl
- Bel gratis en anoniem met het Centrum Seksueel Geweld: **0800-0188**. Of chat via centrumseksueelgeweld.nl
- Bel Slachtofferhulp Nederland: **0900-0101**
- Is er direct gevaar? Bel dan altijd **112**

COLOFON

FNV voor vrouwen

Uitgave Stichting FNV Pers

Tekst Ilze Smit en José van Lieshout

Redactie & Productie Afdeling Communicatie & Marketing FNV

Opmaak Studio FNV

Druk Repro

November 2025

