VROUWENRAAD

IEDEREEN FEMINIST

TOEPASSING VAN IAO-VERDRAG 190 IN BELGIË EN VLAANDEREN

Signalennota en aanbevelingen

Nederlanstalige Vrouwenraad vzw
Middaglijnstraat 10 – 1210 Brussel
+32 (0)2/229 38 19
info@vrouwenraad.be
www.vrouwenraad.be

IBAN BE66 0010 6922 5643
BIC GEBABEBB
ON 0414.294.522
RPR Nederlandstalige ondernemingsrechtbang Brussel

Inhoud

Inleiding 3

Data en onderzoeken 4

Belangrijkste knelpunten op federaal niveau 5

Belangrijkste knelpunten op Vlaams niveau 6

1. Onvoldoende kennis en toepassing van IAO-Verdrag 190 6

2. Gebrek aan een gendersensitieve preventieaanpak 7

3. Tekort aan vorming en sensibilisering 7

4. Hoge drempels om hulp te zoeken 7

5. Risicosectoren krijgen onvoldoende gerichte ondersteuning 8

6. Geweld door derden krijgt te weinig aandacht 8

7. Cybergeweld en online intimidatie 8

8. Onvoldoende gegevens en monitoring 9

9. Intrafamiliaal geweld wordt onvoldoende meegenomen 9

Kernboodschap 9

Aanbevelingen op federaal niveau 9

Aanbevelingen op Vlaams niveau 12

1. Ontwikkel een Vlaamse implementatiestrategie voor het IAO-Verdrag 190 12

2. Maak preventie gendersensitief 12

3. Investeer in opleiding en sensibilisering 13

4. Verbeter meldings- en ondersteuningssystemen 13

5. Geef extra aandacht aan risicosectoren 13

6. Maak van cybergeweld een beleidsprioriteit 14

7. Versterk dataverzameling en monitoring 14

8. Erken de impact van intrafamiliaal geweld op werk 14

9. Hanteer een intersectionele aanpak 15

Kort samengevat 15

Inleiding

Geweld en intimidatie in de wereld van werk vormen nog steeds een belangrijke drempel voor gelijke kansen, welzijn en duurzame loopbanen. Vrouwen worden hierbij disproportioneel getroffen.

- Genderstat/Seksuele intimidatie op het werk (IGVM 2026) op het werk meldt dat bijna 1 op de 5 (17,5%) mannen en bijna 1 op 3 (32,9%) vrouwen is ooit het slachtoffer geworden van seksuele intimidatie op de werkvloer. 5,3% van de mannen en 14,9% van de vrouwen gaf aan dat zij het slachtoffer werden in hun huidige functie.
- Volgens een enquête van Jump vzw over seksisme op het werk (2024) zegt 87% van de vrouwen op het werk seksistisch gedrag te hebben ervaren. Het gaat van “alledaagse” opmerkingen tot intimidatie en seksueel geweld.
- De studie van UGent@Work - Pesten op het werk in Vlaanderen (2025) rapporteert dat vrouwen (36,8%) significant vaker worden gepest dan mannen (28,8%).

Seksuele intimidatie, seksisme, online intimidatie en geweld door derden blijven een dagdagelijkse realiteit voor duizenden werkenden.

We beschikken over internationale regelgeving om dit probleem aan te pakken. Het IAO-Verdrag nr. 190 over geweld en intimidatie in de wereld van werk werd op 21 juni **2019** aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Op dezelfde dag nam de Algemene Conferentie van de IAO ook de Aanbeveling betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 206) aan. **België ratificeerde Verdrag nr. 190 in 2023**.
De IAO erkent dat **geweld en intimidatie in de wereld van werk — inclusief gendergerelateerd en seksueel geweld — een schending zijn van mensenrechten en een bedreiging vormen voor gelijke kansen**. Het Verdrag 190 biedt, samen met Aanbeveling 206, een gemeenschappelijk tripartiet actiekader en een unieke kans om vorm te geven aan een toekomst gebaseerd op sociale rechtvaardigheid en waardig werk.

Het Verdrag verplicht overheden om:

- **wetten, preventiemaatregelen en klachtenprocedures** te voorzien;
- **werkgevers en werknemers** te betrekken bij het voorkomen van geweld;
- **aandacht te hebben voor gendergerelateerd geweld** en kwetsbare groepen.

Bovendien is er ook nog **Europese regelgeving** die bepalingen bevat over geweld en intimidatie op de werkvloer, namelijk het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden

van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (2011), het zogenaamde Verdrag van Istanbul, en de Europese richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (2024).

Belangrijk op nationaal niveau is de **federale regelgeving rond psychosociaal welzijn op het werk**, maar de **praktische toepassing** blijft vaak beperkt.

Binnen Vlaanderen is het IAO-Verdrag 190 van toepassing op:

- **werkbaar werk en welzijn op het werk** (VESOC-akkoorden, beleid rond psychosociaal welzijn, enz.)
- **preventie**
- **vorming en sensibilisering van werkgevers en werknemers sectorfondsen**
- gendergelijkheid in alle beleidsdomeinen

We stellen echter het volgende vast:

- er is **onvoldoende kennis** over C190 bij werkgevers en sociale partners
- meldingsprocedures zijn vaak onbekend of onveilig
- preventiebeleid focust nog te weinig op **genderdimensie en machtsverhoudingen**
- in **zorg-, welzijns- en socialprofitsectoren** werken veel vrouwen en risico's op grensoverschrijdend gedrag liggen er hoger

Data en onderzoeken

De meeste recente Belgische en Vlaamse onderzoeken schetsen een verontrustend beeld. Uit onze lezing van onderzoeken blijkt dat naast fysiek en verbaal geweld op de werkvloer er een **toename** is van **online intimidatie**, vooral tegenover vrouwen in zichtbare functies of leidinggevende posities.
Dat omvat: beledigingen of seksistische opmerkingen op sociale media; stalking of digitale controle; verspreiding van ongewenste beelden of geruchten. Deze digitale dimensie blijft vaak buiten bestaande procedures voor psychosociaal welzijn, waardoor slachtoffers zich onvoldoende beschermd voelen.

Ook **intersectionele factoren** spelen een rol: vrouwen met een migratieachtergrond, jonge vrouwen en LGBTQ+ personen rapporteren meer en ernstigere vormen van intimidatie.

Enkele kerncijfers uit UGent, PESTEN OP HET WERK IN VLAANDEREN: NIEUWE CIJFERS EN DUIDING VANUIT ONDERZOEK, Policy Brief nr. 23, 11 september 2025 :

- 32,9% van Vlaamse werknemers geeft aan ooit gepest te zijn op hun werk.
    - 6,1% van Vlaamse werknemers geeft aan momenteel gepest te worden.
    - **Vrouwen (36,8%) worden significant vaker gepest dan mannen (28,8%)**
- 7,6% van Vlaamse werknemers geeft aan ooit iemand gepest te hebben op hun werk: mannen 8,8% en vrouwen 6,3%.
- 43,1% van Vlaamse werknemers geeft aan ooit getuige te zijn geweest van pestgedrag op hun werk.

De cijfers tonen aan dat geweld en intimidatie geen uitzonderlijke incidenten zijn, maar een structureel probleem vormen.

Belangrijkste knelpunten op federaal niveau

Vooraleer we focussen op Vlaanderen zetten we de belangrijkste knelpunten op federaal niveau op een rij:

- **Gebrek aan een expliciete genderbenadering:** Hoewel België de welzijnswetgeving heeft aangepast, is **gendergerelateerd geweld daarin onvoldoende expliciet verankerd**. De focus ligt vooral op psychosociale risico's in het algemeen, terwijl C190 juist een genderbewuste aanpak vraagt met aandacht voor machtsverhoudingen, seksisme en intersectionaliteit.
- **Onderrapportering en hoge meldingsdrempels**: Veel slachtoffers melden incidenten niet omdat ze:
    - represailles of loopbaanschade vrezen;
    - weinig vertrouwen hebben in interne procedures;
    - denken dat klachten niet ernstig genomen worden;
    - procedures als complex ervaren.
- **Onvoldoende opleiding en sensibilisering**: Er is een structureel tekort aan opleiding rond: ongewenst seksueel gedrag; gendergerelateerd geweld; herkennen van seksisme; omgaan met meldingen. Ook is onduidelijk of vertrouwenspersonen en preventieadviseurs voldoende expertise hebben over gendergerelateerd geweld.
- **Digitale vormen van geweld worden onvoldoende aangepakt:** Cybergeweld, online seksuele intimidatie, deepfakes, cyberstalking en digitaal seksueel geweld zijn nog onvoldoende geïntegreerd in het federale preventiebeleid. Het voorziene federale actieplan tegen digitaal seksueel geweld werd niet uitgevoerd.
- **Intrafamiliaal geweld wordt onvoldoende gekoppeld aan werk**: C190 erkent de impact van intrafamiliaal geweld op werk, maar België beschikt nog niet over een specifieke federale

regeling die: de gevolgen voor de tewerkstelling erkent; werkgevers richtlijnen geeft; slachtoffers op de werkvloer ondersteunt.

- **Normalisering van seksisme**: Veel incidenten over seksisme worden niet gemeld of onvoldoende ernstig genomen. Bescherming en procedures schieten tekort. Er is een gebrek aan structurele aanpak en erkenning in de regelgeving.
- **Tekort aan data en monitoring:** Er ontbreken voldoende gegevens over: psychosociale risico's op het werk; cybergeweld; geweld door derden (klanten, patiënten, cliënten); genderverschillen; evoluties op lange termijn. Daardoor is het moeilijk om de effectiviteit van beleid te beoordelen en gerichte maatregelen te nemen.
- **AI en digitale surveillance vormen een nieuwe blinde vlek:** Voor algoritmisch personeelsbeheer en digitale monitoring bestaat een duidelijke reglementaire leemte: risico op genderbias; gebrek aan transparantie; onvoldoende collectieve bescherming van werknemers.
- **Zwakke handhaving en inspectiecapaciteit:** Vakbonden signaleren: een tekort aan inspecteurs welzijn op het werk; te weinig proactieve controles; sancties die onvoldoende afschrikwekkend zijn voor werkgevers die tekortschieten in preventie.
- **Onvoldoende betrokkenheid van werknemers:** Preventiebeleid wordt nog te vaak top-down ontwikkeld. Werknemers, vakbonden en vertegenwoordigers worden onvoldoende betrokken bij: risicoanalyses; preventieplannen; evaluatie van maatregelen.

Besluit

De centrale federale uitdaging is dat **België wel over een relatief uitgebreid wettelijk kader beschikt, maar dat de effectieve uitvoering van C190 achterblijft door onvoldoende genderfocus, onderrapportering, beperkte preventie en opleiding, zwakke aandacht voor cyber- en intrafamiliaal geweld, gebrekkige monitoring en te beperkte handhaving**.

Belangrijkste knelpunten op Vlaams niveau

Knelpunten in Vlaanderen liggen vooral bij de concrete preventie, ondersteuning en uitvoering op het terrein.

1. Onvoldoende kennis en toepassing van IAO-Verdrag 190

Veel organisaties, werkgevers en actoren in Vlaanderen kennen de inhoud en implicaties van Verdrag 190 onvoldoende. Daardoor wordt het Verdrag nog beperkt vertaald naar concreet beleid, risicoanalyses en preventiemaatregelen.

2. Gebrek aan een gendersensitieve preventieaanpak

Hoewel er aandacht is voor welzijn en grensoverschrijdend gedrag, wordt geweld op het werk vaak niet bekeken vanuit:

- genderongelijkheid
- machtsrelaties
- seksisme
- intersectionele discriminatie

Daardoor blijven de specifieke risico's voor vrouwen en andere kwetsbare groepen onderbelicht.

3. Tekort aan vorming en sensibilisering

Er is een gebrek aan:

- opleidingen voor werknemers en leidinggevenden
- sectorconvenants voor bepaalde sectoren m.b.t. opleidingen waarin ook grensoverschrijdend gedrag aan bod komt
- expertise rond gendergerelateerd geweld
- sensibilisering over seksisme en grensoverschrijdend gedrag

4. Hoge drempels om hulp te zoeken

Veel werknemers weten niet:

- waar ze terechtkunnen
- welke ondersteuning bestaat
- hoe meldprocedures werken

Het gebruik van vertrouwenspersonen en preventiediensten blijft daardoor relatief laag.

5. Risicosectoren krijgen onvoldoende gerichte ondersteuning

Vooral in sectoren met veel contact met cliënten, patiënten of gebruikers blijkt de ondersteuning beperkt.

Er zijn verhoogde risico's in onder meer:

- zorg en welzijn
- socialprofit
- onderwijs
- eerstelijnsdiensten
- sectoren met intensief contact met derden

Deze sectoren vragen een meer sectorspecifieke aanpak.

Over een aantal sectoren, zoals de technologische sector, zijn geen gegegens beschikbaar.

6. Geweld door derden krijgt te weinig aandacht

Geweld afkomstig van:

- cliënten
- patiënten
- klanten
- burgers

komt frequent voor, maar wordt nog onvoldoende geregistreerd en opgevolgd. Dit is bijzonder relevant voor de Vlaamse zorg-, welzijns- en onderwijssector.

7. Cybergeweld en online intimidatie

Digitale vormen van geweld nemen toe, maar organisaties beschikken vaak nog niet over:

- duidelijke procedures
- preventierichtlijnen
- opleiding rond online grensoverschrijdend gedrag

8. Onvoldoende gegevens en monitoring

Er ontbreken Vlaamse gegevens over:

- de omvang van gendergerelateerd geweld op het werk, ook per sector
- geweld door derden
- cybergeweld
- specifieke sectorrisico's

Hierdoor is het moeilijk om gericht beleid te ontwikkelen en te evalueren.

9. Intrafamiliaal geweld wordt onvoldoende meegenomen

Zoals op federaal niveau wordt ook in Vlaanderen de impact van intrafamiliaal geweld op de werkvloer nog onvoldoende geïntegreerd in preventie- en ondersteuningsbeleid.

Kernboodschap

Waar de **federale knelpunten** vooral betrekking hebben op het wettelijk kader, inspectie en arbeidsregelgeving, liggen de **Vlaamse knelpunten** vooral bij de **implementatie op het terrein**: te weinig kennis van Verdrag 190; onvoldoende gendersensitieve data per sector om het beleid te kunnen onderbouwen; onvoldoend preventie; gebrek aan opleiding; beperkte ondersteuning van slachtoffers; onvoldoende aandacht voor geweld door derden en cybergeweld.

Aanbevelingen op federaal niveau

Volgende aanbevelingen keren terug bij vakbonden, middenveldorganisaties en experten die de toepassing van IAO-Verdrag 190 evalueren.

Veranker gendergerelateerd geweld explicieter in de welzijnswetgeving

- Maak duidelijk dat geweld en intimidatie niet alleen psychosociale risico's zijn, maar ook een genderdimensie kunnen hebben.
- Integreer seksisme, genderstereotypen, machtsverhoudingen en intersectionaliteit expliciet in risicoanalyses en preventiebeleid.

- Stem de Belgische regelgeving nauwer af op de geest van IAO-Verdrag 190.
- Neem seksisme, met inbegrip van alledaags seksisme en seksisme in de werksfeer, als een op zichzelf staand begrip op in de regelgeving en het beleid inzake welzijn op het werk en in de beoordeling van psychosociale risico's.

Verplicht gendersensitieve risicoanalyses

- Neem geweld en intimidatie op als structureel onderdeel van de risicoanalyse.
- Besteed bijzondere aandacht aan sectoren met verhoogde risico's, zoals zorg, welzijn, horeca, retail en eerstelijnsdiensten.
- Analyseer ook risico's verbonden aan contact met derden (cliënten, patiënten, klanten).
- Zet in op de promotie van de OiRA-tool voor KMO's en kleine ondernemingen.

Versterk meldings- en beschermingsmechanismen

- Zorg voor toegankelijke, veilige en vertrouwelijke meldkanalen.
- Bescherm slachtoffers, melders en getuigen beter tegen represailles.
- Maak procedures sneller, duidelijker en meer slachtoffergericht.
- Verhoog het vertrouwen in vertrouwenspersonen en preventieadviseurs.

Maak opleiding en sensibilisering structureel

- Voorzie opleidingen en instrumenten voor werknemers, leidinggevenden en HR in functie van proactieve preventie via samenwerking tussen de FOD Werkgelegenheid en het IGVM.
- Versterk de expertise van vertrouwenspersonen en preventieadviseurs rond gendergerelateerd geweld.
- Werk met zichtbare nultolerantieboodschappen bedoeld voor organisaties.
- Investeer in bewustmaking rond seksisme en grensoverschrijdend gedrag.
- Vergroot de zichtbaarheid van het thema op relevante websites van de federale overheid.
- Maak een overzicht van communicatiecampagnes over psychosociale risico's om overlap na te gaan en leemtes aan te vullen.

Ontwikkel een sterker beleid rond cybergeweld

- Integreer online intimidatie, cyberpesten, cyberstalking, deepfakes en digitaal seksueel geweld in het welzijnsbeleid.
- Werk specifieke richtlijnen uit voor werkgevers.
- Voer de aangekondigde maatregelen rond digitaal seksueel geweld effectief uit.

Erken de impact van intrafamiliaal geweld op werk

- Neem intrafamiliaal geweld op in het preventiebeleid op het werk.
- Ontwikkel richtlijnen voor werkgevers.
- Voorzie ondersteuning, bescherming en redelijke aanpassingen voor slachtoffers.
- Verplicht aandacht voor deze problematiek in risicoanalyses.

Versterk monitoring en dataverzameling

- Verzamel systematisch genderuitgesplitste gegevens over psychosociale risico's per sector.
- Monitor geweld door derden, cybergeweld en sectorale verschillen.
- Zorg voor langere tijdsreeksen zodat evoluties zichtbaar worden.
- Gebruik de data om beleid en inspectie gericht aan te sturen.

Regel AI en digitale surveillance beter

- Neem risico's van algoritmisch management en AI expliciet op in het arbeids- en welzijnsbeleid.
- Voorkom genderbias in geautomatiseerde systemen.
- Versterk transparantie en sociale dialoog over digitale monitoring van werknemers.
- Breid bescherming uit naar alle werknemers, ook buiten grotere ondernemingen.

Versterk inspectie en sociale dialoog

- Verhoog de capaciteit van de arbeidsinspectie.
- Voer meer controles uit op psychosociale risico's.
- Maak sancties effectiever.
- Betrek werknemersvertegenwoordigers en vakbonden systematisch bij risicoanalyses, preventieplannen en evaluaties.

Kernboodschap

1. **Versterk de genderdimensie van de welzijnswetgeving.**
2. **Maak preventie, opleiding en meldingsprocedures effectiever.**
3. **Ontwikkel een specifiek kader voor cybergeweld, AI en digitale surveillance.**
4. **Erken intrafamiliaal geweld als arbeidsgerelateerd risico.**
5. **Investeer in inspectie, monitoring en gegevensverzameling.**

Aanbevelingen op Vlaams niveau

Vlaanderen beschikt over verschillende beleidsinstrumenten die bijdragen aan de doelstellingen van het IAO-Verdrag 190. Toch tonen de beschikbare gegevens aan dat geweld, seksisme en intimidatie op het werk nog steeds een structureel probleem vormen.

De huidige aanpak blijft versnipperd en besteedt onvoldoende aandacht aan de genderdimensie van geweld in de wereld van werk. Daarnaast vragen bepaalde vormen van geweld, zoals cybergeweld en geweld door derden, bijkomende beleidsaandacht.

De Vrouwenraad stelt volgende aanbevelingen voor op Vlaams niveau:

1. Ontwikkel een Vlaamse implementatiestrategie voor het IAO-Verdrag 190

- Werk een duidelijke beleidsvisie uit met doelstellingen, indicatoren en opvolging.
- Maak het IAO-Verdrag 190 beter bekend bij werkgevers, werknemers, koepelorganisaties, middenveldorganisaties.
- Vertaal de principes van het Verdrag expliciet naar Vlaamse beleidskaders, kwaliteitskaders en subsidiëringsvoorwaarden.
- Ontwikkel praktische richtlijnen en instrumenten voor organisaties.
- Besteed er aandacht aan in de VESOC-akkoorden (intersectoraal).
- Voorzie initiatieven en acties in de tweejaarlijkse sectorconvenants (sectoren afzonderlijk). Betrek daarbij ook sectoren waarvoor er momenteel geen convenants zijn.
- Neem belangenorganisaties voor zelfstandige ondernemers mee in de Vlaamse strategie.

2. Maak preventie gendersensitief

- Integreer een gender- en diversiteitsperspectief in alle preventie- en welzijnsmaatregelen en in Vlaamse beleidsinstrumenten.
- Besteed aandacht aan machtsrelaties, seksisme, discriminatie en intersectionaliteit.
- Stimuleer organisaties om gendersensitieve risicoanalyses uit te voeren.

3. Investeer in opleiding en sensibilisering

- Voorzie structurele opleidingen voor leidinggevenden, HR-medewerkers, vertrouwenspersonen en werknemers (zowel slachtoffers als daders).
- Ontwikkel vorming rond seksisme, gendergerelateerd geweld, grensoverschrijdend gedrag en omstaanderschap, samen met stakeholders.
- Zorg ervoor dat vertrouwenspersonen voldoende expertise hebben rond gendergerelateerde vormen van geweld.
- Neem grensoverschrijdend gedrag en gendergerelateerd geweld in het kader van werkbaar werk en non-discriminatie op in alle sectorconvenants en breid deze uit met de hoog- en medium technologische sector.
- Integreer grensoverschrijdend gedrag en gendergerelateerd geweld bij de vormings- en opleidingsactiviteiten die de sectorale sectorfondsen organiseren.

4. Verbeter meldings- en ondersteuningssystemen

- Verlaag de drempel om incidenten te melden.
- Maak bestaande hulp- en meldpunten beter bekend. Zet een overzicht van meldpunten grensoverschrijdend gedrag in de wereld van werk online.
- Bewaar de geanonimiseerde gegevens over meldingen, analyseer ze jaarlijks vanuit een gender en intersectioneel perspectief en neem gepaste maatregelen, zoals gendersensitieve risicoanalyses.
- Zorg voor veilige procedures en bescherming tegen represailles.
- Versterk de samenwerking tussen werkvloer, welzijnsactoren en gespecialiseerde hulpverlening.

5. Geef extra aandacht aan risicosectoren

Het gaat om specifieke sectoren zoals:

- zorg
- welzijn
- social profit
- onderwijs

- eerstelijnsdiensten
- technologie

Aanbevolen wordt om voor deze sectoren gerichte preventie-, registratie- en ondersteuningsmaatregelen te ontwikkelen, met bijzondere aandacht voor geweld door derden (cliënten, patiënten, klanten, gebruikers).

6. Maak van cybergeweld een beleidsprioriteit

- Ontwikkel richtlijnen voor online intimidatie, cyberstalking, digitaal seksueel geweld en andere digitale vormen van grensoverschrijdend gedrag.
- Neem deze risico's op in preventiebeleid en vorming.
- Verzamel systematisch gegevens over de omvang van het probleem.

7. Versterk dataverzameling en monitoring

- Verzamel meer gendergerelateerde en gesplitste gegevens, ook per sector.
- Registreer afzonderlijk geweld door derden, cybergeweld en andere vormen van gendergerelateerd geweld.
- Monitor evoluties op sectorniveau zodat beleid kan worden bijgestuurd op basis van evidentie.
- De Stichting Innovatie & Werk van de SERV kan
    - In de onderzoeksrapporten over werkbaar werk per sector bij het item grensoverschrijdend gedrag systematisch rekening houden met gender en intersectionaliteit.
    - Meerdere sectoren bevragen, zoals de technologische sector.
    - Vervolgens kunnen de resultaten meegenomen worden voor het opstellen van de sectorconvenants.

8. Erken de impact van intrafamiliaal geweld op werk

- Integreer intrafamiliaal geweld in welzijns-, werk- en activeringsbeleid.
- Ontwikkel ondersteuningsmechanismen voor slachtoffers.

- Werk richtlijnen uit voor werkgevers en organisaties.

9. Hanteer een intersectionele aanpak

- Besteed bijzondere aandacht aan jonge vrouwen, vrouwen met een beperking, vrouwen met een migratieachtergrond en LGBTQI+personen, die disproportioneel getroffen worden door geweld en intimidatie.

Kort samengevat

De drie prioritaire aanbevelingen voor Vlaanderen zijn:

1. **Een expliciet gendersensitieve en intersectionele preventieaanpak ontwikkelen.**
2. **Meer opleiding, sensibilisering en ondersteuning voorzien voor werknemers en organisaties.**
3. **Meer aandacht geven aan geweld door derden, cybergeweld en de specifieke risico's in zorg-, welzijns- en onderwijssectoren.**