

Memorie van toelichting

I. Algemeen deel

1. Inleiding

Ongewenst gedrag op de werkvloer komt vaak voor en kan ernstige gevolgen voor betrokkenen hebben. In 2023 had 7% van de werknemers te maken met ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden.¹ Dat heet ook wel intern ongewenst gedrag.² Ongewenst gedrag zoals seksuele intimidatie, discriminatie, pesten en agressie en geweld heeft grote impact op slachtoffers. Het kan leiden tot psychische klachten, ziekte en uitval.³

Iedere werknemer heeft recht op een sociaal veilige werkomgeving. Werkgevers hebben op basis van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) een zorgplicht voor het voorkomen en beperken van ongewenst gedrag op werk. De cijfers en de gevallen van ongewenst gedrag die de laatste jaren in de media onder de aandacht zijn gebracht, laten zien dat ongewenst gedrag in verschillende sectoren voorkomt en zich nog te vaak voordoet. Effectieve maatregelen om de zorgplicht goed in te vullen, zijn daarom noodzakelijk. Voor iedere werkgever moet duidelijk zijn welke maatregelen getroffen moeten worden om diens werknemers te beschermen tegen ongewenst gedrag.

Een gedragscode is een effectieve en laagdrempelige maatregel om ongewenst gedrag tegen te gaan. Het opstellen van een gedragscode en het regelmatig onder de aandacht brengen ervan heeft een preventieve werking. Het zorgt ervoor dat in elk bedrijf het gesprek gevoerd wordt over hoe men met elkaar om wil gaan. Daarnaast zorgt het voor duidelijkheid over wat gewenst en ongewenst gedrag is. Dit draagt bij aan een cultuur op de werkvloer waarin het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken op gedrag.⁴

Het voorliggende wetsvoorstel voorziet in een verplichting tot het hebben van een gedragscode ongewenst gedrag. Het wetsvoorstel richt zich specifiek op intern ongewenst gedrag (zie voor meer informatie onder 2.2 en 2.4). Met deze maatregel bouwen we verder aan een werkomgeving waarin iedereen zich veilig voelt.

2. Hoofdpijnen van het voorstel

2.1 Aanleiding

Op 13 januari 2023 heeft het toenmalige kabinet het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (NAP) gepubliceerd. Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een groot maatschappelijk probleem. Meer dan de helft van alle vrouwen en een vijfde van alle mannen maken in hun leven fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag mee.⁵ Zo'n 12% van de vrouwen en circa 4% van de mannen heeft in een jaar tijd seksuele intimidatie zonder fysiek contact meegemaakt.⁶ Als het gaat om online seksuele intimidatie, heeft ruim 6% van de

¹ TNO & CBS (2024), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023. [NEA 2023 Resultaten in Vogelvlucht - TNO Monitor arbeid](#)

² Dit onderscheidt zich van extern ongewenst gedrag. Bij extern ongewenst gedrag gaat het om gedrag van derden (mensen buiten een organisatie waar medewerkers binnen een organisatie mee te maken hebben in hun werk), zoals patiënten, cliënten, reizigers en bezoekers.

³ TNO (2024), Wegwijzer ongewenst gedrag. [Wegwijzer Ongewenst gedrag | Publicatie | Arboportaal](#)

⁴ De Beleidsonderzoekers (2018), Omgaan met ongewenste omgangsvormen; de toegevoegde waarde van een gedragscode.

⁵ Ipsos I&O research (2023), Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag – 1-meting ([Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag – 1-meting | Rapport | Rijksoverheid.nl](#))

⁶ Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024), Handreiking cultuurverandering op de werkvloer. [Handreiking cultuurverandering op de werkvloer | Publicatie | RCGOG](#)

⁵ Rutgers (2024), Monitor Seksuele Gezondheid 2023.

⁶ CBS (2024), Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag 2024. Deze vorm van seksuele intimidatie kan verschillen van seksueel getinte opmerkingen tot het moeten aanschouwen van seksuele handelingen. [Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag 2024 | CBS](#)

vrouwen en 4% van de mannen dit meegemaakt in een jaar tijd.⁷ Seksueel grensoverschrijdend gedrag maakt inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en tast de lichamelijke en geestelijke integriteit van slachtoffers aan. Vanwege de ernst en urgentie van dit probleem werkt het kabinet binnen het actieprogramma aan een meerjarige, brede aanpak. Het kabinet wil met dit actieprogramma een volgende stap zetten naar de cultuurverandering die nodig is en betreft daarin de hele samenleving.

Een belangrijk onderdeel van het actieprogramma is het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk. Hiertoe staan verschillende maatregelen en acties in het actieprogramma, waaronder voorliggend wetsvoorstel voor een verplichte gedragscode betreffende intern ongewenst gedrag. De gebeurtenissen die hebben geleid tot het NAP zijn de directe aanleiding geweest voor het verplichten van de gedragscode, maar een gedragscode helpt vanzelfsprekend ook bij het tegengaan van andere vormen van ongewenst gedrag. De verschillende vormen van ongewenst gedrag op het werk kennen immers voor een groot deel dezelfde oorzaken en dezelfde aanpak. En alle vormen van ongewenst gedrag komen op het werk nog te vaak voor.⁸

2.2 Probleemschets en aanpak

Te veel werknemers ervaren ongewenst gedrag op het werk. In 2023 heeft 7% van de werknemers te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden.⁹ Ongewenst gedrag heeft een groot effect op werkenden. Een onveilige werkcultuur kan lichamelijke en psychische klachten veroorzaken. Dit leidt weer tot verminderde productiviteit, een verhoogd ziekteverzuim, een arbeidsconflict of zelfs tot het nemen van ontslag door mensen die het ongewenste gedrag hebben meegemaakt. Daarnaast is de kans op een arbeidsongeval voor slachtoffers van intern ongewenst gedrag bijna twee keer zo groot als bij werknemers die hier niet mee te maken hebben.¹⁰ Intern ongewenst gedrag is een van de grootste risicofactoren voor een arbeidsongeval met verzuim.¹¹ Ongewenst gedrag zorgt naar schatting jaarlijks voor gemiddeld zeven extra verzuimdagen per slachtoffer. Dit kost werkgevers 1,7 miljard euro aan loondoorbetaling.¹² Intern ongewenst gedrag heeft de meeste impact op ziekteverzuim. Een verklaring hiervoor kan zijn dat extern ongewenst gedrag niet afkomstig is uit de eigen organisatie en daarmee minder bedreigend is voor de voortzetting van het eigen werk. Ook zou het kunnen dat de effecten van externe ongewenst gedrag worden ondervangen door sociale steun van collega's.¹³ De aanpak van intern ongewenst gedrag verschilt van extern ongewenst gedrag. Een gedragscode is bij uitstek een geschikt instrument om intern ongewenst gedrag aan te pakken (zie voor meer informatie onder 2.4), daarom richt voorliggend wetsvoorstel zich enkel op intern ongewenst gedrag.

Huidig wettelijk kader

Het voorkomen van ongewenst gedrag op de werkvloer is een wettelijke taak van de werkgever. Dit valt onder de (open) norm van 'goed werkgeverschap' (artikel 7:611 BW). Ook moet de werkgever zorgen voor een veilige werkomgeving (artikel 7:658 BW). Daarnaast verplicht de Arbwet werkgevers om ongewenst gedrag op het werk tegen te gaan. Artikel 3, tweede lid, van de Arbwet verplicht werkgevers specifiek om een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen, dan wel te beperken. PSA heeft betrekking op

⁷ CBS (2024), Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag 2024.

⁸ In 2023 had 3% van de werknemers weleens te maken met intimidatie of bedreigingen door collega's en/of leidinggevenden, 4% met pesten en 3% met intimidatie en bedreiging. Voor discriminatie is geen splitsing gemaakt tussen intern en extern. In totaal heeft 10% van de werknemers in 2023 te maken gehad met interne en/of externe discriminatie (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023, TNO & CBS).

⁹ In 2022 was dit 6,5%. De percentages in de jaren daarvoor lagen rond de 15%. Vanwege een veranderde vraagstelling is het niet mogelijk om deze percentages met elkaar te vergelijken.

¹⁰ CBS (2023), Arbeidsongevallen en beroep. [Arbeidsongevallen en beroep | CBS](#)

¹¹ TNO (2020), Arbobalans 2020. [Arbobalans 2020 - Monitor arbeid](#)

¹² TNO(2016), Factsheet ongewenst gedrag. [Factsheet-Ongewenst-Gedrag.pdf](#)

¹³ CBS (2020), Psychisch belastend werk naar beroep. [Referenties | CBS](#)

Korvorst, M., E. Moons en M. Mateboer (2012), Slachtofferschap op het werk. Sociaaleconomische Trends, 3/2012. [Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal 2012 | CBS](#)
TNO (2012). Agressie op het werk: Ontwikkelingen, risico's, impact en behoefte aan maatregelen. [Agressie op het werk - Ontwikkelingen, risico's, impact en behoefte aan maatregelen \(TNO rapport R10252\)](#)

stress die ontstaat als reactie op ongewenst gedrag en een te hoge werkdruk. Het ongewenste gedrag dat in ieder geval onder PSA valt omvat pesten, agressie en geweld, discriminatie en seksuele intimidatie.

Artikel 5, eerste lid, van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moeten opstellen. In de RI&E moeten werkgevers in kaart brengen welke arbeidsrisico's er zijn. Artikel 5, derde lid, van de Arbowet en artikel 2.15 van het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) geven nadere invulling aan de RI&E door werkgevers te verplichten een plan van aanpak op te stellen. In het plan van aanpak moeten werkgevers opnemen welke maatregelen ze nemen om de genoemde arbeidsrisico's te voorkomen, dan wel te beperken. De nota van toelichting bij het Arbobesluit geeft aan dat mogelijke maatregelen om PSA tegen te gaan, kunnen omvatten: "het instellen van een vertrouwenspersoon, het opstellen van een gedragscode en het treffen van een klachtenregeling." Het gaat hier om voorbeelden van maatregelen, want op dit moment staat het werkgevers vrij om zelf invulling te geven aan het plan van aanpak.

Huidige situatie gedragscode

Uit een onderzoek dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in 2018 heeft laten uitvoeren, volgde dat ongeveer de helft van de Nederlandse organisaties een gedragscode heeft. Van de organisaties die een gedragscode hebben, heeft 79% in de gedragscode iets opgenomen over (ongewenste) omgangsvormen.¹⁴ Dit betekent dat ongeveer 38% van de bedrijven een gedragscode over ongewenste omgangsvormen heeft. Dit dekt ongeveer 64% van de werknemers.¹⁵ Dit komt doordat er meer mensen werken bij grote bedrijven die relatief vaker een gedragscode ongewenst gedrag hebben. In de tweejaarlijkse Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is in 2024 voor het eerst gevraagd naar een gedragscode. Op de vraag 'Welke maatregelen treft uw vestiging om psychosociale risico's te verminderen?' gaf 22% van de werkgevers aan gedragsregels ten aanzien van ongewenste omgangsvormen te hebben.¹⁶ Hoewel de cijfers uit het onderzoek uit 2018 niet één op één vergeleken kunnen worden met de cijfers uit de WEA, duiden de cijfers uit de WEA erop dat het aantal bedrijven met een gedragscode de afgelopen jaren niet is gestegen.

Tabel 1. Percentage werkgevers met een gedragscode

	Totaal	5-20 werknemers	20-50 werknemers	50 tot 100 werknemers	>100 werknemers
Ja	48%	41%	58%	77%	92%
Nee	52%	59%	42%	23%	8%

Tabel 2. Percentage gedragscode met daarin iets over (ongewenste) omgangsvormen

	Totaal	5-20 werknemers	20-50 werknemers	50 tot 100 werknemers	>100 werknemers
Ja	79%	72%	84%	94%	96%
Nee	21%	28%	16%	6%	4%

2.3 Inzet afgelopen jaren

De afgelopen jaren heeft de Rijksoverheid veel verschillende activiteiten ondernomen om te stimuleren en faciliteren dat bedrijven en organisaties beleid ontwikkelen om PSA tegen te gaan. De Rijksoverheid heeft actief campagne gevoerd om ongewenste omgangsvormen meer bespreekbaar te maken. Zo zijn er posters en koerskaarten ontwikkeld om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het voeren van het gesprek over ongewenst gedrag binnen teams. Ook zijn in het kader van de campagne bijeenkomsten georganiseerd en radiospotjes uitgezonden.

¹⁴ De Beleidsonderzoekers (2018), Omgaan met ongewenste omgangsvormen; de toegevoegde waarde van een gedragscode.

¹⁵ Dit is een grove schatting op basis van de verdeling van het aantal werknemers per bedrijfsomvang.

¹⁶ TNO (2024), Werkgevers Enquête Arbeid. [Werkgevers Enquête Arbeid 2024 - Resultaten in Vogelvlucht - Monitor arbeid \(tno.nl\)](#)

Verder zijn er instrumenten ontwikkeld om werkgevers te helpen beleid op te stellen om ongewenst gedrag te beperken. Zo heeft TNO in opdracht van het ministerie van SZW de wegwijzer ongewenst gedrag ontwikkeld. De wegwijzer is gericht op diegenen die het overkomt, omstanders en werkgevers/leidinggevenden. Het onderdeel seksuele intimidatie is ook als aparte wegwijzer beschikbaar. Deze wegwijzer leidt de lezer in drie stappen naar een passende aanpak van seksuele intimidatie. Daarnaast heeft TNO in opdracht van het ministerie van SZW een 'Handreiking gedragscode (on)gewenste omgangsvormen' ontwikkeld om werkgevers praktische informatie te geven over het opstellen van een gedragscode.

Ook heeft de Rijksoverheid ingezet op voorlichting aan werkgevers over de professionalisering van de vertrouwenspersoon. Er is voorlichtingsmateriaal ontwikkeld zoals een animatie en een wegwijzer over de rol en positie van de vertrouwenspersoon. Deze zijn via www.arboportaal.nl breed verspreid. Daarbij heeft het ministerie van SZW een Platform Professionalisering Vertrouwenspersonen opgericht met diverse stakeholders.¹⁷ Het platform heeft een informatieblad gemaakt met aandachtspunten voor het aanstellen van een professionele vertrouwenspersoon. Ten slotte heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie een zelfinspectietool 'Werkdruk en ongewenst gedrag' voor werkgevers ontwikkeld om risico's in het bedrijf te inventariseren en passende maatregelen te treffen.¹⁸

2.4 Instrumentkeuze, doeltreffendheid en doelmatigheid

Ondanks alle inspanningen van de afgelopen jaren is het percentage werknemers dat ongewenst gedrag door collega's en leidinggevenden rapporteert nog steeds hoog. Ook de verschillende gevallen van ongewenst gedrag die naar boven zijn gekomen in onder andere de politiek, het hoger onderwijs, de sportwereld, podiumkunsten en de televisiewereld laten zien dat ernstige gevallen van ongewenst gedrag niet op zichzelf staan. Voor werkgevers en werknemers is het niet altijd duidelijk hoe ze preventief en reactief om moeten gaan met ongewenst gedrag.

Duidelijke normstelling over gewenst en ongewenst gedrag binnen een organisatie kunnen onduidelijkheid en handelingsverlegenheid bij werknemers en werkgevers tegengaan. Daarom is ervoor gekozen de gedragscode wettelijk te verplichten. De gedragscode is een laagdrempelige en effectieve maatregel om ongewenst gedrag op het werk tegen te gaan. Voorliggend wetsvoorstel heeft verschillende doelen. Allereerst gaat er een preventief doel van uit: het voorkomen van ongewenst gedrag. Het wetsvoorstel en de implementatie daarvan op de werkvloer geeft een duidelijk signaal af aan alle werkgevers en werknemers dat ongewenst gedrag op de werkvloer onacceptabel is. Het zorgt er daarnaast voor dat werknemers en werkgevers het gesprek voeren over gewenst en ongewenst gedrag. Ook zorgt het voor meer duidelijkheid over wat precies ongewenst gedrag is. Het voeren van het gesprek en een grotere mate van duidelijkheid over ongewenst gedrag draagt weer bij aan een cultuur op de werkvloer waarin het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken op gedrag. Dit blijkt ook uit de Publieksmonitor seksueel grensoverschrijdend gedrag 2024.¹⁹ 78% van de mensen die een duidelijke gedragscode op het werk heeft, geeft aan makkelijker zelf iets te kunnen doen bij het opmerken van seksueel grensoverschrijdend gedrag. 76% van de mensen geeft aan makkelijker grenzen te kunnen aangeven bij collega's. Voor twee derde leidt een gedragscode tot een betere werksfeer.

Het tweede doel van voorliggend wetsvoorstel is meer curatief van aard: het beperken van de gevolgen van ongewenst gedrag. Doordat de gedragscode handelingsverlegenheid vermindert, kan bij ongewenst gedrag in een vroeg stadium worden ingegrepen. Dit zorgt ervoor dat de situatie

¹⁷ CNV, GIMD, Hubert Consult, Inspectie SZW, Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, MKB-Nederland, VCP (Vakcentrale voor Professionals) en VNO-NCW

¹⁸ <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werkdruk-en-ongewenst-gedrag>.

¹⁹ Ipsos I&O research (2024), Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag – 1-meting ([Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag – 1-meting | Rapport | Rijksoverheid.nl](#))

niet onnodig escaleert. De verwachting is dat de negatieve gevolgen van ongewenst gedrag, waaronder bijvoorbeeld ziekteverzuim en verstoorde werkverhoudingen, hierdoor afnemen.

Uit onderzoek blijkt dat er aan verschillende voorwaarden moet worden voldaan voor een gedragscode om effectief te zijn²⁰:

- Commitment van de directie en management. Het management heeft een voorbeeldfunctie en moet de code onderschrijven en uitdragen.
- Duidelijkheid en begrijpelijkheid van de code. Werknemers moeten de code begrijpen en weten wat er van hen wordt verwacht.
- Goede frequentie van communicatieactiviteiten. Dit geeft werkenden een indicatie van de mate waarin een organisatie de code en de naleving ervan serieus neemt.
- Authenticiteit van de code. Een code moet aansluiten bij de organisatie en de (ethische) dilemma's waar de organisatie en haar werkenden mee te maken hebben.
- Handhaving van de code. Op overtredingen van de code moet consequent en ongeacht de functie van de overtreder gereageerd worden door de organisatie. De code wordt ondergraven wanneer impliciet de boodschap ontstaat dat ongewenst gedrag geaccepteerd wordt vanwege het uitblijven van sancties.
- De code moet zo concreet mogelijk en voldoende uitvoerbaar zijn.

Met het oog op het belang van deze voorwaarden schrijft voorliggend wetsvoorstel voor dat de gedragscode die een werkgever opstelt aan een aantal eisen moet voldoen. Allereerst moet de gedragscode een concrete definitie omvatten van de verschillende ongewenste gedragingen. Daarbij dient in ieder geval direct of indirect onderscheid (discriminatie), seksuele intimidatie, agressie en geweld, en pesten te zijn opgenomen. Ook moeten in de gedragscode voorbeelden van deze gedragingen staan, zodat werknemers zich een goed beeld kunnen vormen van de gedragingen zoals genoemd in de gedragscode. Dit draagt bij aan de duidelijkheid en begrijpelijkheid van de gedragscode.

De gedragscode moet daarnaast een omschrijving bevatten van de maatregelen die volgen op overtreding van de code. Sanctiebeleid kan werkgevers helpen om werknemers te informeren over de gevolgen van ongewenst gedrag op het werk. Ook helpt het werkgevers bij het consequent optreden als er sprake is van ongewenst gedrag. Het ligt bij sanctiebeleid voor de hand dat werkgevers gebruikmaken van een zogenoemde sanctieladder bestaande uit een reeks van in zwaarte oplopende sancties. Van lichte sancties, zoals een waarschuwing, naar zwaardere sancties, zoals een schorsing, tot aan het ultieme remedium van ontslag. Bij het opstellen van sanctiebeleid is het belangrijk dat de werkgever kijkt of er in de branche of in de cao al bepaalde sancties gelden of zijn opgenomen en bij wat voor een soort overtredingen van de gedragscode die worden toegepast. Het is vanzelfsprekend niet mogelijk voor een werkgever om op voorhand aan alle vormen van ongewenst gedrag een specifieke sanctie te koppelen. Er kan namelijk niet in alle gevallen bij voorbaat voorzien worden wat een passende sanctie is. Dat moet in elke casus opnieuw worden beoordeeld, waarbij de werkgever kijkt naar alle omstandigheden van het geval.

Ook is in voorliggend wetsvoorstel opgenomen dat in de gedragscode moet staan waar werknemers terecht kunnen als ze te maken krijgen met ongewenst gedrag. Bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon of de mogelijkheid om een melding te maken of klacht in te dienen. Dit helpt ervoor te zorgen dat melders de juiste begeleiding krijgen. Het is belangrijk dat werknemers weten waar ze terecht kunnen, zodat ze kunnen bezien wat er aansluit bij hun behoeften. Duidelijke communicatie hierover kan de drempel voor mensen verlagen om ergens aan te kloppen. Dit kan voorkomen dat een werknemer te lang alleen met zijn verhaal blijft rondlopen, ziek wordt, of in conflict komt met zijn werkgever of collega's.

²⁰ De Beleidsonderzoekers (2018), Omgaan met ongewenste omgangsvormen; de toegevoegde waarde van een gedragscode.

Om te zorgen dat de gedragscode goed aansluit bij de organisatie en de werknemers de gedragscode onderschrijven, is het belangrijk dat werkgevers de werknemers betrekken bij het opstellen van de gedragscode. Via de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is geregeld dat de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) instemmingsrecht heeft met betrekking tot de gedragscode. Het opstellen van een gedragscode betreft immers een aangelegenheid in de zin van artikel 27, eerste lid, onderdeel d, van de WOR (regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden), die instemming behoeft van de OR (of van de PVT, op grond van artikel 35c, derde lid, van de WOR). Hiermee is geborgd dat werknemers worden betrokken bij het opstellen van de gedragscode. De OR en PVT vertegenwoordigen immers de belangen van de werknemers. Het is belangrijk dat een werkgever al aan het begin van het proces van het opstellen van de gedragscode inbreng van werknemers meeneemt. Dit zorgt ervoor dat de uiteindelijke gedragscode breed gedragen is, en daarmee ook effectief kan zijn. Een werkgever kan naast gesprekken met de OR of PVT ook breder input ophalen bij werknemers, via bijvoorbeeld een enquête, interactieve bijeenkomsten of teamoverleggen. Hoe de werkgever dit het beste kan doen, is afhankelijk van verschillende factoren, zoals bijvoorbeeld de grootte van het bedrijf en de bedrijfscultuur. Bij het ontbreken van een OR of PVT dient de werkgever de belanghebbende werknemers te raadplegen bij het opstellen van de gedragscode. Dit blijkt uit artikel 12, eerste lid, van de Arbowet.²¹ Daarin is immers bepaald dat de werkgever bij het ontbreken van een werknemersvertegenwoordiging (OR of PVT), de belanghebbende werknemers raadpleegt over het arbeidsomstandighedenbeleid en de uitvoering daarvan. Onder het arbeidsomstandighedenbeleid valt ook de gedragscode. Gezien de aard van de gedragscode ligt het voor de hand dat alle werknemers belanghebbend zijn.

Overigens schrijft artikel 35b, eerste lid, van de WOR voor dat bij het ontbreken van een OR of PVT de werkgever verplicht is tenminste tweemaal per jaar de gelegenheid te geven aan de in de onderneming werkzame personen om gezamenlijk bijeen te komen. De vaststelling van een gedragscode zou bijvoorbeeld in een dergelijke vergadering aan de orde kunnen komen. Hierbij moet worden vermeld dat het uiteindelijk een keuze van de werknemer is om al dan niet bij te dragen aan het gesprek over de gedragscode. Wanneer de werkgever een redelijke inspanning heeft geleverd om alle belanghebbende werknemers te raadplegen over de gedragscode, heeft de werkgever aan het vereiste uit artikel 12, eerste lid, van de Arbowet,²² voldaan. Ook als niet alle belanghebbende werknemers op dit verzoek zijn ingegaan.

Naast het betrekken van werknemers bij het opstellen van de gedragscode, is het ook van belang dat de werkgever ervoor zorgt dat werknemers de gedragscode kennen en dat ze goede voorlichting ontvangen. Alleen als werknemers de gedragscode kennen, kan een gedragscode effect hebben. Daarom is het kenbaar maken van de gedragscode en het geven van adequate voorlichting een opgenomen verplichting voor werkgevers. Werkgevers kunnen zelf bepalen hoe ze dit doen. Ze kunnen de gedragscode bijvoorbeeld opnemen in het personeelshandboek of duidelijk op intranet zetten. Als het gaat om voorlichting kan een werkgever er bijvoorbeeld voor kiezen om de gedragscode onderdeel te maken van het introductieprogramma en ervoor te zorgen dat medewerkers het tijdens teamoverleggen bespreken. Het is belangrijk dat de voorlichting regelmatig gebeurt, zodat werknemers de gedragscode ook daadwerkelijk kennen.

2.5 Flankerend beleid

De Rijksoverheid zal samen met sociale partners en branches bezien wat er nodig is om werkgevers te ondersteunen bij het opstellen van een gedragscode. Om aandacht te genereren voor de gedragscode zal onder andere worden gekeken naar de inzet van campagnes en andere bewustwordingsacties.

Een gedragscode staat niet op zichzelf. Het weerspiegelt normen in een organisatie en helpt deze in te bedden. Om ongewenst gedrag op de werkvloer tegen te gaan, is er meer nodig. In het kader

²¹ Hierbij wordt uitgegaan van artikel 12 van de Arbowet zoals dit zal komen te luiden na inwerkingtreding van de Verzamelwet SZW 2026.

²² Zie voetnoot 21.

van het NAP zet het kabinet in op een breed pakket aan maatregelen en acties. Dit doet het kabinet samen met de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld²³ en met de sociale partners. Zo werken de regeringscommissaris en de sociale partners samen met het ministerie van SZW onder meer aan sectorale aanpakken. In verschillende sectoren worden partijen bij elkaar gebracht en wordt samen verkend welke structurele en culturele factoren bijdragen aan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, of juist aan het tegengaan ervan. Om vervolgens partijen te bewegen gezamenlijk de situatie in hun sector te verbeteren. Daarnaast worden bestaande instrumenten en handreikingen doorontwikkeld en aangepast aan de nieuwe wetgeving. Deze instrumenten worden verspreid via kanalen zoals het Arboportaal en het Arboplatform. De in 2020 verschenen wegwijzer seksuele intimidatie van TNO is begin 2022 geactualiseerd en bevat tips voor slachtoffers, collega's, leidinggevenden en HR-medewerkers om te komen tot een passende aanpak van seksuele intimidatie op het werk.

2.6 Toepassing in Caribisch deel van het Koninkrijk

De Arbeidsomstandighedenwet is niet van toepassing op Caribisch Nederland. Op Caribisch Nederland geldt de Arbeidsveiligheidswet BES. Deze wet en de onderliggende Arbeidsveiligheidsbesluiten zijn bedoeld om de werknemer te beschermen tegen gevaarlijk en ongezond werk. Psychosociale arbeidsbelasting is geen onderdeel van deze wetgeving. Het invoeren van een verplichte gedragscode in Caribisch Nederland zou dus op dit moment een stap overslaan.

In het kader van het NAP wordt momenteel wel onderzocht welke aanpak op deze thema's past bij de specifieke context van Caribisch Nederland. Hierbij kijkt het kabinet goed naar de inhoudelijke doelen van het NAP en in hoeverre die aansluiten bij de lokale context en wet- en regelgeving. Daarbij is aandacht voor de culturele verschillen en ervaringen op Caribisch Nederland.

3. Verhouding tot hoger recht en nationale regelgeving

Op 13 juni 2024 is de Richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld in werking getreden (Richtlijn (EU) 2024/1385). Deze richtlijn schrijft onder andere voor dat lidstaten adequate en passende maatregelen nemen om seksuele intimidatie op het werk, wanneer dit volgens het nationale recht een strafbaar feit uitmaakt, in het desbetreffende nationale beleid aan te pakken (artikel 34, negende lid, van de Richtlijn). Het verplichtstellen van een gedragscode ongewenst gedrag wordt gezien als een dergelijke adequate en passende maatregel. Een gedragscode kan eraan bijdragen dat onder andere seksuele intimidatie preventief wordt tegengegaan.

Daarnaast is op 25 juni 2021 het Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer van de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) in werking getreden (Trb. 2020, 2 en Trb. 2020, 34). De regering is voornemens dat verdrag te ratificeren en heeft daartoe een goedkeuringswetsvoorstel bij de Tweede Kamer ingediend.²⁴ Het Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (IAO-verdrag nr. 190) sluit aan bij de Nederlandse wet- en regelgeving en praktijk die ziet op het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer. Dit betreft de regelgeving die reeds is neergelegd in de gelijkebehandelingswetgeving, de arbeids(omstandigheden)wetgeving en het strafrecht. Hoewel de gedragscode daarom geen implementatie van het IAO-verdrag nr. 190 is, past de gedragscode wel in de doelen die met het IAO-verdrag nr. 190 worden nagestreefd.

De gedragscode is een uitwerking van de verplichting van de werkgever om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en als dat niet mogelijk is, te beperken. In paragraaf 2.2 (onder het

²³ De regeringscommissaris is in 2022 door het kabinet aangesteld om het kabinet gevraagd en ongevraagd te adviseren over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Daarnaast is zij zelf actief in de aanpak, bijvoorbeeld als aanjager van het maatschappelijk gesprek.

²⁴ Voorstel van wet tot goedkeuring van het op 21 juni 2019 te Genève tot stand gekomen Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (Trb. 2020, 2 en Trb. 2020, 34), Kamerstukken II 2024/25, 36684.

kopje 'Huidig wettelijk kader') is reeds uiteengezet hoe de gedragscode zich verhoudt tot nationale regelgeving.

4. Gevolgen (m.u.v. financiële gevolgen)

Burgers en bedrijven

Voorliggende wetgeving heeft allereerst een positief gevolg voor werknemers, omdat de gedragscode bijdraagt aan een sociaal veilig werkklimaat. Aan een werkomgeving waarin werknemers respectvol met elkaar omgaan, een open gesprek gevoerd kan worden over lastige situaties en er wederzijds vertrouwen is. Een sociaal veilige werkomgeving zorgt ervoor dat werknemers meer motivatie en bevoegenheid hebben. Daarnaast bevordert het het leervermogen van individuen, teams en de organisatie als geheel. Het zorgt voor meer productiviteit en minder ziekteverzuim. Een gedragscode heeft daarmee ook voor werkgevers positieve effecten.

Doenvermogen

De verplichting om een gedragscode op te stellen doet een beroep op het doenvermogen van werkgevers. Hoewel de gedragscode een laagdrempelige maatregel is en werkgevers op dit moment al verplicht zijn om beleid te voeren om PSA tegen te gaan, kunnen werkgevers deze nieuwe wettelijke verplichting als belastend ervaren. Bijvoorbeeld omdat er verschillende nieuwe verplichtingen tegelijkertijd of kort na elkaar ingaan. Ook kan het zijn dat werkgevers het lastig vinden om met werknemers het gesprek aan te gaan over ongewenst gedrag binnen het bedrijf. De ervaren belasting zal per werkgever verschillen. Daarbij is het ook zo dat een deel van de werkgevers al een gedragscode heeft. Afhankelijk van of de bestaande gedragscode in zijn geheel voldoet aan de eisen zoals gesteld in dit wetsvoorstel, doet het wetsvoorstel weinig tot geen beroep op het doenvermogen van dit deel van de werkgevers. Van werkgevers die nog geen gedragscode hebben, vraagt het meer van hun doenvermogen. Om dit zo beperkt mogelijk te houden, zijn in de verplichtstelling van de gedragscode geen gedetailleerde voorschriften opgenomen. De verplichting biedt maatwerk voor werkgevers. Daarnaast zullen we werkgevers ondersteunen bij het opstellen van de gedragscode via verschillende middelen. Zo zijn er verschillende instrumenten en handreikingen beschikbaar op het Arboportaal. Samen met sociale partners en branches zal worden bekeken in hoeverre deze middelen toereikend zijn. Gelet op het probleem van ongewenst gedrag op het werk en het feit dat de gedragscode een laagdrempelige, preventie maatregel is en daarmee ook positieve effecten heeft voor werkgevers, meent het kabinet dat het aanvaardbaar is om een beroep te doen op het doenvermogen van werkgevers.

Bedrijfseffectentoets

Voorliggend wetsvoorstel heeft naar verwachting geen effecten op de mogelijkheden voor innovatie voor bedrijven en op de ontwikkeling van werkgelegenheid. Onder andere omdat, zoals al genoemd, bedrijven op dit moment al verplicht zijn om PSA tegen te gaan. Daarnaast is een gedragscode een preventieve, laagdrempelige maatregel die een beperkte tijdsinvestering vraagt. Door het tegengaan van ongewenst gedrag heeft de gedragscode, zoals ook hierboven genoemd, positieve effecten voor de werkgever.

Regeldruk

In opdracht van het ministerie van SZW heeft onderzoeksbureau Significant de regeldrukeffecten voor bedrijven in kaart gebracht en gekwantificeerd. Het wetsvoorstel heeft regeldrukeffecten en -kosten voor werkgevers. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat werkgevers op dit moment al verplicht zijn om beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. Een gedragscode geeft concrete invulling aan deze verplichting, maar het is in die zin geen extra

verplichting. Werkgevers zijn op dit moment ook al tijd kwijt aan maatregelen om ongewenst gedrag tegen te gaan.

Omdat iedere werkgever de verplichtingen met betrekking tot de gedragscode op zijn eigen manier zal invullen, is het lastig om een exacte inschatting te maken van de regeldrukkosten. Een werkgever kan een gedragscode die voldoet aan de wettelijke eisen met minimale investering opstellen, maar een bedrijf kan er ook voor kiezen om veel tijd en aandacht te besteden aan het opstellen en levend houden van een gedragscode. Desalniettemin heeft Significant een grove inschatting gemaakt. Bij de berekening van de regeldrukkosten heeft Significant gekeken naar de minimale inspanning die nodig is om aan de wetgeving te voldoen.

Eenmalige regeldrukkosten

Respondenten vonden het erg lastig om aan te geven hoeveel tijd het opstellen van een gedragscode ongeveer kost. De inschattingen lagen tussen de 9 en 19 uur. Als wordt gekeken naar het Handboek Meting Regeldrukkosten, dan kunnen de werkzaamheden voor het opstellen van een gedragscode het best geschaard worden onder de beroepsgroep 'Hoogopgeleide medewerkers'. Hierbij hoort een totaal uurtarief, inclusief overhead, van € 54. De eenmalige regeldrukkosten voor het opstellen van een gedragscode liggen daarmee tussen de € 486 en € 1026. Daarnaast vraagt het opstellen van een gedragscode ook tijd van werknemers. Hoeveel tijd dit kost en voor hoeveel werknemers is afhankelijk van de wijze waarop de werkgever dit organiseert. Zie voor toelichting hierover paragraaf 2.4. Werkgevers kunnen als ondersteuning sjablonen gebruiken die bijvoorbeeld door brancheverenigingen beschikbaar worden gesteld.

Een werkgever kan er ook voor kiezen om de begeleiding van het proces (deels) uit te besteden of hulp te vragen bij het opstellen van een gedragscode. Het opstellen van een gedragscode kan vanzelfsprekend niet in zijn geheel worden uitbesteed, omdat input van het bedrijf en de werknemers nodig is om een effectieve gedragscode te maken. Wat een werkgever wel kan doen is bijvoorbeeld hulp vragen aan de Arbodienst waar het bedrijf een contract mee heeft, of een individuele arbeids- en organisatiedeskundige inschakelen. Ook is het mogelijk om een commerciële organisatie in te huren om hierin te ondersteunen. Commerciële organisaties bieden een gedragscode vaak aan als onderdeel van een pakket met ook een klachtenregeling en -commissie.

Tabel 3. Maximale eenmalige totale regeldrukkosten opstellen gedragscode

Aantal werknemers	10-19	20-49	50-99	> 100	Totaal
Aantal bedrijven²⁵	35.025	21.575	7.260	8.450	72.310
Percentage bedrijven zonder gedragscode ongewenst gedrag	70% ²⁶	51%	28%	12%	
Aantal bedrijven zonder gedragscode ongewenst gedrag²⁷	24.518	11.003	2.033	1.014	38.568

²⁵ CBS StatLine 1^e kwartaal 2024.

²⁶ In het eerder genoemde onderzoek van de Beleidsonderzoekers is gebleken dat 70% van de bedrijven met 5 tot 20 werknemers geen gedragscode over ongewenste omgangsvormen heeft. Het kan zijn dat dit percentage anders ligt als er alleen wordt gekeken naar de bedrijven met 10 tot 20 werknemers. Omdat we dit exacte percentage niet kennen, gebruiken we hier de 70% die bekend is.

²⁷ Het kan zijn dat bedrijven die al wel een gedragscode hebben, deze gedragscode licht moeten aanpassen om te voldoen aan de wettelijke eisen. Dit zal minder tijd kosten dan het opstellen van een gedragscode.

Enmalige kosten per bedrijf (bandbreedte)	€ 486 - € 1026	€ 486 - € 1026	€ 486 - € 1026	€ 486 - € 1026	
Enmalige kosten totaal (bandbreedte)	€ 11.915.748 - € 25.155.468	€ 5.347.458 - € 11.289.078	€ 988.038 - € 2.085.858	€ 492.804 - € 1.040.364	€ 18.744.048 - € 39.570.768

Structurele regeldrukkosten

Er zijn ook beperkte structurele kosten. Het wetsvoorstel vraagt werkgevers om ervoor te zorgen dat iedere werknemer kennis kan nemen van de gedragscode en hier voorlichting over ontvangt. Dit vraagt om doorlopende acties van werkgevers en werknemers. Een werkgever kan er bijvoorbeeld voor kiezen om een gedragscode op te nemen in het personeelshandboek of op intranet te zetten. Werknemers moeten op hun beurt kennisnemen van de gedragscode. Naar schatting kost dit ongeveer 20 minuten per werknemer tegen een gemiddeld uurtarief van € 47. Als een bedrijf nog geen gedragscode heeft, dan moeten alle werknemers dit doen. Als alle werknemers de gedragscode kennen, dan gelden deze kosten alleen voor nieuwe medewerkers. Als het gaat om voorlichting over de gedragscode, dan kan de werkgever dit ook op verschillende manieren inrichten. Een werkgever kan er bijvoorbeeld voor kiezen om de gedragscode onderdeel te laten uitmaken van het inwerktraject en tijdens teamoverleggen te bespreken. Een werkgever kan deze gesprekken laten begeleiden door iemand, maar deze gesprekken kunnen ook door de teams zelf zonder externe begeleiding worden gedaan. Als het door de teams zelf wordt gedaan, dan zijn de regeldrukkosten € 47 x het aantal werknemers. De tijd die het kost is afhankelijk van de wijze van voorlichting die wordt gekozen. Als laatste zal de werkgever eens in de zoveel jaar moeten bezien of de gedragscode een update behoeft. Gebaseerd op de eerder genoemde tijdsinschatting van het opstellen van de gedragscode, zal een update naar verwachting maximaal 5 uur kosten. Tegen een uurtarief van € 54.

Sustainable Development Goals

De gedragscode draagt positief bij aan het bereiken van *sustainable development goal* gendergelijkheid. Iedereen kan te maken krijgen met ongewenst gedrag. Als het gaat om seksueel grensoverschrijdend gedrag, dan krijgen vrouwen, meiden en lhbtqi+ personen hier disproportioneel vaker dan jongens en mannen mee te maken. Ook op het werk zijn vrouwen vaker slachtoffer van seksueel grensoverschrijdend gedrag.²⁸ Een van de oorzaken van seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn historisch ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen en stereotiepe opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Seksueel grensoverschrijdend gedrag houdt deze machtsverhoudingen ook in stand. Seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft namelijk vaak grote gevolgen voor de slachtoffers. Ze kampen bijvoorbeeld met psychische, relationele of lichamelijke problemen.²⁹ Veel vrouwen voelen zich daardoor niet altijd vrij zichzelf te zijn in het openbaar en te gaan en staan waar zij willen. Ze passen hun kleding aan of mijden bepaalde openbare plekken om niet (opnieuw) seksueel grensoverschrijdend gedrag mee te maken. Het beperkt hen daarmee in hun bewegingsvrijheid.³⁰ Het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk helpt dit te voorkomen en beperkt de gevolgen, wat bijdraagt aan gendergelijkheid.

5. Toezicht en handhaving

De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) houdt toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden. Op grond van de Arbowet kijkt de Arbeidsinspectie naar

²⁸ TNO & CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020, 2021, 2022, 2023, 2024. De NEA heeft geen cijfers over lhbtqi+ personen.

²⁹ CBS (2024), Prevalentiemonitor Huiselijk Geweld en Seksueel Grensoverschrijdend gedrag 2024.

³⁰ [Hoe gender\(on\)gelijk is Nederland? Het structurele probleem van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld | Nieuwsbericht | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

het beleid bij een bedrijf. Er kan geen toezicht worden gehouden op individuele casussen, maar een individuele casus kan wel aanleiding zijn om het gevoerde beleid van een werkgever te controleren. Daarbij gaat het om onder andere de RI&E en het plan van aanpak. Hierbij wordt gekeken of de werkgever maatregelen neemt op basis van de door hem geïnventariseerde risico's, of de maatregelen uitgevoerd worden en of ze effectief zijn. De Arbeidsinspectie kan interveniëren wanneer dit niet het geval is, bijvoorbeeld wanneer sprake is van een niet toereikende RI&E.

De uitvoerings- en handhavingstoets wordt door de NLA gelijktijdig met de internetconsultatie uitgevoerd.

6. Financiële gevolgen

Zoals in paragraaf 2.2 genoemd, kost ziekteverzuim als gevolg van ongewenst gedrag op het werk werkgevers per jaar 1,7 miljard euro aan loondoorbetaling. Een gedragscode heeft een preventieve werking en draagt naar verwachting bij aan een vermindering van de mate waarin ongewenst gedrag op de werkvloer voorkomt. Dat zorgt weer voor minder ziekteverzuim en minder loondoorbetaling voor werkgevers.

Voor het Rijk zijn er geen financiële gevolgen.

7. Advies en consultatie

MKB-toets

Voor de uitvoering van een volledige MKB-toets waren er te weinig aanmeldingen. Er heeft zich één ondernemer aangemeld met wie een interview heeft plaatsgevonden. Dit gesprek is vanzelfsprekend geen representatieve weergave van de standpunten van het MKB, maar het geeft wel een beeld van de mogelijke knelpunten. De ondernemer maakte zich vooral zorgen over de administratieve lasten voor kleine bedrijven, en zou het daarom goed vinden als de gedragscode verplicht wordt voor bedrijven met 50 of meer werknemers. Als ondersteuning voor kleine bedrijven geeft hij aan dat een voorbeeld gedragscode vanuit de brancheorganisatie kan helpen. Dat kan door het bedrijf gebruikt worden als startpunt om de eigen gedragscode op te stellen.

8. Inwerkingtreding

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit tijdstip. Dat betekent dat die datum later nog bepaald moet worden. De beoogde datum waarop het wordt ingevoerd is 1 juli 2026. Vanaf de datum waarop deze wet gaat gelden, zijn bedrijven verplicht om een gedragscode te hebben die op dat moment ook al op de voorgeschreven wijze is geaccordeerd door de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) of waarover de belanghebbende werknemers zijn geraadpleegd. Tussen de aanvaarding van het wetsvoorstel door het parlement en de datum van inwerkingtreding moet dus enige tijd zitten om bedrijven in staat te stellen er op de datum van inwerkingtreding aan te voldoen. Daar zal rekening mee gehouden worden.

II. Artikelsgewijs deel

Artikel I

Onderdeel A (Artikel 1 van de Arbowet)

In artikel 1 van de Arbowet wordt aan de lijst met begripsbepalingen het begrip 'ongewenst gedrag' toegevoegd. In deze begripsbepaling wordt een verwijzing gemaakt naar het begrip 'psychosociale arbeidsbelasting'. Het gaat daarbij om de gedragingen genoemd onder a tot en met d uit de begripsbepaling psychosociale arbeidsbelasting zoals die is opgenomen in artikel 1, eerste lid, van de Arbowet. Het gaat daarbij om: agressie of geweld, direct of indirect onderscheid, pesten en seksuele intimidatie. Dit is geen limitatieve lijst, ook andere gedragingen kunnen leiden tot psychosociale arbeidsbelasting. Ook voor ongewenst gedrag geldt dat de gedragingen onder a tot en met d geen limitatieve opsomming zijn van ongewenste gedragingen; ook andere gedragingen kunnen ongewenst zijn.

Als alternatief voor 'ongewenst gedrag' worden ook regelmatig termen gebruikt als 'ongewenste omgangsvormen' of 'grensoverschrijdend gedrag'. Met het begrip 'ongewenst gedrag' wordt niet iets anders bedoeld. Voor het begrip 'ongewenst gedrag' is gekozen, omdat een gedragscode potentieel voor veel verschillende personen geldt. Men kan vaststellen wat voor gedrag ongewenst is binnen de organisatie, maar wat als grensoverschrijdend wordt gezien, kan verschillen per persoon. Bovendien is 'gedrag' een meer vastomlijnd begrip dan 'omgangsvormen'.

Onderdeel B (Artikel 5a van de Arbowet)

Algemeen

Er wordt een nieuw artikel toegevoegd aan het tweede hoofdstuk van de Arbowet. Dit artikel dient ter voorkoming en beperking van ongewenst gedrag op de werkvloer. Artikel 5a schrijft een verplichte gedragscode voor.

Artikel 5a

Eerste lid

In artikel 5a is een gedragscode ongewenst gedrag voorgeschreven.

In het eerste lid van dit artikel is aangegeven dat een werkgever een schriftelijke gedragscode moet hebben, die tot doel heeft ongewenst gedrag in de arbeidssituatie door de werkgever of werknemer te voorkomen en beperken.

Ten overvloede wordt opgemerkt dat met 'werkgever' de werkgever wordt bedoeld zoals gedefinieerd in artikel 1 van de Arbowet. Dit is in lijn met de andere bepalingen uit de Arbowet waarin wordt gesproken over een werkgever.

Dit betekent dat in het geval van een uitzendbureau, de 'inlener' wordt gezien als werkgever en niet het uitzendbureau zelf. De inlener is immers 'degene aan wie een ander ter beschikking wordt gesteld voor het verrichten van arbeid', zoals omschreven in onderdeel b van de begripsbepaling van werkgever (artikel 1, eerste lid).

Op grond van artikel 3, tweede lid, van de Arbowet, voert de werkgever een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De gedragscode is een van de middelen aan de hand waarvan deze verplichting kan worden uitgewerkt. Gelet op de effectieve werking van een gedragscode, is ervoor gekozen dit middel verplicht voor te schrijven in de Arbowet.

Het gaat bij de gedragscode dan ook met name om ongewenst gedrag zoals dat in de definitie van PSA wordt benoemd. PSA is in artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet gedefinieerd als de blootstelling aan factoren in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen. Onder deze factoren vallen volgens die definitie *in ieder geval* agressie of geweld, direct of indirect onderscheid, pesten

en seksuele intimidatie. Dit is een niet-limitatieve opsomming, ook andere vormen van ongewenst gedrag kunnen hier dus onder vallen.

De begrippen seksuele intimidatie, agressie en geweld, en pesten zijn reeds omschreven bij het opnemen van de term psychosociale arbeidsbelasting in de Arbeidsomstandighedenwet (*Kamerstukken II*, 2005-2006, 30 552, 3, p. 25-26). Direct en indirect onderscheid is later aan de opsomming van ongewenst gedrag toegevoegd. In de memorie van toelichting van de desbetreffende wijzigingswet is omschreven wat wordt verstaan onder direct en indirect onderscheid (*Kamerstukken II*, 2008-2009, 31 811, 3, p. 12-14). Deze omschrijvingen zijn hier onverkort van toepassing.

Het gebruik van de zinsnede 'in de arbeidssituatie' is een open norm. Daarmee wordt aangesloten bij de definitie van PSA uit artikel 1 van de Arbowet. Wat hier precies onder valt, is bepaald in jurisprudentie over de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek. Niet is bedoeld deze staande praktijk uit te breiden of in te perken.

Op welke 'arbeidssituatie' de gedragscode precies betrekking dient te hebben, moet ruim worden opgevat. Hierbij moet met name worden aangesloten bij jurisprudentie over artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek (werkgeversaansprakelijkheid), maar kan ook aansluiting worden gezocht bij jurisprudentie over artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek (goed werkgever- en goed werknemerschap). Uit deze jurisprudentie volgt bijvoorbeeld onder andere dat een ongeluk dat plaatsvindt tijdens woon-werkverkeer over het algemeen niet onder de uitoefening van werkzaamheden door de werknemer valt en daarmee dus ook niet onder de verantwoordelijkheid van de werkgever op grond van artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek.³¹ Wordt echter woon-werkverkeer gecombineerd met een werkbespreking, dan kan moeilijk worden volgehouden dat de gedragscode niet van toepassing is, omdat de werkdag nog niet is begonnen. Wanneer er sprake is van een uitje of sportieve activiteit, georganiseerd door de werkgever, ligt het aan de omstandigheden of er sprake is van een verantwoordelijkheid van de werkgever.³² Het ligt voor de hand te concluderen dat een situatie waarin de werkgever geen verantwoordelijkheid heeft, ook niet tot de arbeidssituatie behoort.

Tweede lid

In het tweede lid is bepaald welke onderdelen *in ieder geval* in de gedragscode moeten worden opgenomen. Er kunnen dus aanvullende onderdelen in de code worden opgenomen, die niet in dit lid worden genoemd.

Op grond van onderdeel a moet in de gedragscode worden opgenomen wat wordt verstaan onder ongewenst gedrag. Hierbij wordt in ieder geval aangesloten bij de definitie van ongewenst gedrag uit artikel 1 en zoals genoemd in de definitie van psychosociale arbeidsbelasting. Hier kan echter desgewenst meer ongewenst gedrag aan worden toegevoegd in de gedragscode. Aansluiting kan dan worden gezocht bij de definitie van 'geweld en intimidatie' zoals benoemd in artikel 1, eerste lid, van het Verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, 2019 (ILO 190). Op grond van dat artikel wordt onder 'geweld en intimidatie' verstaan: onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of het dreigen daarmee, ongeacht of het gaat om één of herhaaldelijke gebeurtenissen, die gericht zijn op, leiden tot of waarschijnlijk zullen leiden tot fysieke, psychologische, seksuele of economische schade. Dit omvat ook gendergerelateerd geweld en intimidatie.

Bij het eventueel toevoegen van ander ongewenst gedrag kan bovendien specifiek worden afgestemd op gedrag dat in de context van het bedrijf als ongepast wordt gezien. In sommige sectoren kan bijvoorbeeld gedrag dat in een andere sector als ongewenst zou worden bestempeld, volkomen geaccepteerd zijn. Te denken valt aan intieme scènes in de podiumkunsten, waarbij het niet zozeer gaat om de gedraging zelf, maar meer om de vraag of deze met wederzijds goedvinden plaatsvindt.

³¹ HR 16 november 2001, ECLI:NL:HR:2001:AD5483.

³² Rb. Utrecht 23 augustus 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BY1855: in deze zaak was de werkgever *wel aansprakelijk* op grond van artikel 7:658 en artikel 7:611 BW, omdat er sprake was van een voldoende relevante band tussen de personeelsdag waarop schade is geleden en de te verrichten werkzaamheden. Dat het actieve en recreatieve programma van de personeelsdag afweek van de dagelijkse werkzaamheden maakt dit niet anders. Hof 's-Hertogenbosch 6 juli 2004, ECLI:NL:GHSHE:2004:AR2563: in deze zaak was de werkgever *niet aansprakelijk* op grond van artikel 7:658 of artikel 7:611 BW, omdat de bedrijfspportdag buiten de normale werktijd plaatsvond en deelname facultatief was.

In onderdeel b is bepaald dat de gedragscode voorbeelden van gedragingen noemt die *in ieder geval* ongewenst zijn. Dat een gedraging niet als ongewenst in de gedragscode is opgenomen, betekent dus nog niet dat de gedraging niet ongewenst is. Werkgevers kunnen immers niet een onuitputtelijke lijst opstellen van al het mogelijke ongewenste gedrag.

Volgens onderdeel c moet in de gedragscode ook worden benoemd wat een werknemer kan doen als hij of zij te maken krijgt met ongewenst gedrag. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij een klachtencommissie of om naar de vertrouwenspersoon te gaan, indien de onderneming een vertrouwenspersoon heeft. Als er meer handelingsmogelijkheden zijn voor een werknemer, moeten die ook worden benoemd.

In onderdeel d is bepaald dat de gedragscode ook de maatregelen en sancties moet noemen die volgen op een overtreding van de gedragscode. Werkgevers mogen dit zelf invullen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan sancties als een waarschuwing/berisping, non-actiefstelling/schorsing, ontslag etc. Het ligt voor de hand dat zij hierbij gebruik maken van een sanctieladder, waarbij mogelijke sancties oplopen in zwaarte naargelang de ernst van de overtreding van de regel uit de gedragscode. Ook hier geldt dat de lijst van sancties die in de gedragscode wordt opgenomen niet uitputtend bedoeld is, omdat niet in alle gevallen bij voorbaat voorzien kan worden wat een effectieve sanctie is. Het is dan ook niet nodig om aan iedere mogelijke ongewenste gedraging bij voorbaat een specifieke sanctie te koppelen. Wat voor soort sanctie passend is, kan immers ook afhangen van de specifieke omstandigheden van het geval.

Het opnemen van mogelijke sancties in de gedragscode heeft vooral als doel om voor zover mogelijk in het algemeen duidelijk te maken welke sancties kunnen worden opgelegd bij overtredingen van de gedragscode. Daarmee heeft het ook een preventieve werking. Bovendien zorgt het er ook voor dat een werkgever consequent kan optreden in het geval van overtreding van de regels uit de gedragscode. Dat vergroot mogelijk ook het draagvlak voor de gedragscode en zorgt ervoor dat werknemers de gedragscode serieus nemen.

Volgens onderdeel e moet in de gedragscode de functie van de persoon worden genoemd die werknemers kunnen aanspreken met vragen of opmerkingen over de gedragscode. Dit zodat werknemers weten bij wie zij terecht kunnen bij vragen of opmerkingen. Door het opnemen van de functie, in plaats van de naam van de betreffende persoon, hoeft de gedragscode niet steeds gewijzigd te worden wanneer iemand bijvoorbeeld uit dienst gaat en de betreffende functie door iemand anders wordt vervuld.

Derde lid

In het derde lid is bepaald dat de werkgever ervoor zorgt dat iedere werknemer kennis kan nemen van de gedragscode. De werkgever kan de gedragscode bijvoorbeeld opnemen in het personeelshandboek, of goed vindbaar op het intranet zetten. Ook kan de werkgever de gedragscode meegeven bij indiensttreding. De gedragscode moet in ieder geval ergens zijn terug te vinden door de werknemer. Ervoor zorgen dat iedere werknemer kennis kan nemen van de gedragscode is echter niet voldoende om de gedragscode effectief te laten zijn. Daarvoor is het ook nodig dat werknemers adequate voorlichting krijgen over de gedragscode en eventuele wijzigingen daarvan. Dit kan bijvoorbeeld door de gedragscode te bespreken tijdens het inwerken van nieuwe medewerkers en door de gedragscode te bespreken in het team. Vanzelfsprekend worden werknemers in ieder geval regelmatig voorgelicht over de gedragscode, zodat zij op de hoogte zijn van de inhoud ervan. Alleen dan is de gedragscode een effectieve maatregel. Ook incidenten in het bedrijf of de actualiteit kunnen aanleiding zijn om de gedragscode weer te bespreken. Voor verdere invulling van het begrip 'adequate voorlichting' wordt aangesloten bij het begrip 'doeltreffend inlichten' uit artikel 8 van de Arbwet en de toelichting daarbij.³³

De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemers kennis kunnen nemen van de gedragscode en adequate voorlichting krijgen over de gedragscode en eventuele wijziging daarvan, maar dit kan de werkgever eventueel overlaten aan bijvoorbeeld een afdelingshoofd of teamleider, als dat beter past binnen de inrichting van het bedrijf.

³³ Kamerstukken II 1997/98, 25879, nr. 3 (MvT).

Vierde lid

In het vierde lid is bepaald dat artikel 5a niet van toepassing is op werkgevers waarbij in de regel minder dan tien werknemers werkzaam zijn. Dat betekent dat zij niet verplicht zijn een gedragscode op te stellen. In de basis vindt de regering het van belang dat ieder bedrijf een gedragscode heeft, omdat ongewenst gedrag in alle bedrijven plaats kan vinden. Ook in kleine bedrijven. In kleine bedrijven kan het bovendien extra lastig zijn om je uit te spreken over ongewenst gedrag, omdat iedereen elkaar goed kent. Tegelijkertijd vindt de regering het belangrijk om rekening te houden met de administratieve en financiële lasten van bedrijven. Om tegemoet te komen aan de beperktere organisatiekracht van de kleinste bedrijven worden werkgevers met minder dan 10 werknemers uitgezonderd.

Onderdeel C (artikel 16)

Voor de goede uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van de gedragscode kan het in de toekomst mogelijk van belang zijn om nadere regels te kunnen stellen over de gedragscode. Dit artikel geeft daarom een delegatiegrondslag om bij algemene maatregel van bestuur regels te kunnen stellen over de uitvoering van artikel 5a.

Onderdeel D (artikel 27)

Door het toevoegen van artikel 5a aan artikel 27, vijfde lid, kan de toezichthouder een eis tot naleving stellen aan de werkgever die niet voldoet aan artikel 5a. Artikel 5a is een verdere uitwerking van het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting zoals bepaald in artikel 3. Voor artikel 3 kan een eis tot naleving worden gesteld. Logischerwijs is daarom ook artikel 5a toegevoegd aan de reeks bepalingen waarvoor een eis tot naleving kan worden gesteld.

Onderdeel E (artikel 33)

De gedragscode kan worden gezien als een maatregel op het gebied van het arbeidsomstandighedenbeleid waarmee de werkgever psychosociale arbeidsbelasting voorkomt of beperkt (artikel 3, tweede lid, van de Arbowet). Aangezien artikel 3 beboetbaar is gesteld in artikel 33, wordt voorgesteld om ook artikel 5a toe te voegen aan artikel 33. Hiermee wordt het niet naleven van de verplichtingen uit ook aangemerkt als overtreding en daarmee bestuurlijk beboetbaar gemaakt.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J.N.J. Nobel