

Aan : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Van : Vakcentrum  
Datum : 14 maart 2025  
Betreft : Zienswijze op consultatie: 'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag.'  
Referentie : PH/VvE-14032025

---

## **Zienswijze inzake het wetsvoorstel: Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag**

### **Inleiding**

Vakcentrum, de brancheorganisatie voor zelfstandig ondernemers en franchisenemers met leden in diverse sectoren zoals supermarkten, foodspeciaalzaken en biologische winkels en franchisenemers brengt hierbij haar zienswijze naar voren ten aanzien van het concept wetsvoorstel 'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag'.

Wij hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel en waarderen de intentie om ongewenst gedrag op de werkvloer aan te pakken. Echter, gezien de bestaande hoeveelheid arbowetgeving voor het tegengaan van ongewenst gedrag op de werkvloer, willen wij onze bezorgdheid uiten over de invoering van weer extra administratieve lasten die het wetsvoorstel met zich meebrengt. Het is bovendien de vraag of deze wet daadwerkelijk bijdraagt aan de effectiviteit van alle bestaande regelingen.

Ons standpunt is dat de verplichting om een gedetailleerde gedragscode in te voeren voor bedrijven vanaf 10 werknemers leidt tot onnodige bureaucratisering zonder dat dit de werkelijke problematiek van ongewenst gedrag op de werkvloer effectief aanpakt.

### **Algemeen**

#### **Opgelegde cultuurverandering**

Allereerst willen wij opmerken dat een opgelegde bedrijfscultuur, al dan niet via een gedragscode, kan leiden tot weerstand, verminderde betrokkenheid en het verlies van diversiteit. Het is belangrijk dat een bedrijfscultuur organisch ontstaat en ruimte biedt voor de verschillende waarden en stijlen van medewerkers. Daarnaast moet de cultuur flexibel zijn, zodat het bedrijf zich kan aanpassen aan veranderingen. Een gezonde bedrijfscultuur is het resultaat van gezamenlijke waarden en niet van bovenaf opgelegde regels.

#### **Risico van bureaucratisering**

De verplichting tot het opstellen van een gedetailleerde gedragscode kan de werkvloer verzwaren met bureaucratische processen. Dit leidt tot een situatie waarin kleine mkb bedrijven minder flexibel kunnen inspelen op ongewenst gedrag en in plaats daarvan vast komen te zitten in nog meer rigide regels en procedures.

#### **Effectiviteit is afhankelijk van uitvoering**

Het opstellen van een gedragscode op zich is weinig zinvol zonder zorgvuldige implementatie en handhaving. De effectiviteit van een gedragscode hangt volledig af van de wijze waarop deze wordt geïmplementeerd, gecommuniceerd en nageleefd.

Zelfregulering werkt vaak beter

De bedrijven en branches waar dat goed bij past hebben al eigen initiatieven en interne protocollen om ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden. Deze maatwerkoplossingen sluiten vaak beter aan bij de specifieke bedrijfscultuur en de uitdagingen van de organisatie dan een algemene plicht voor iedereen.

Tegengaan van schijnoplossingen

Het risico bestaat dat bedrijven een gedragscode slechts op papier implementeren om te voldoen aan de wetgeving, zonder dat er daadwerkelijk iets verandert in de werkcultuur. Dit zou kunnen resulteren in een schijnoplossing waarbij bedrijven meer tijd en energie steken in administratieve verplichtingen dan in de werkelijke verbetering van de bedrijfscultuur.

### **Conclusie en aanbeveling**

Het naleven van de bestaande wetgeving en het implementeren van maatregelen zoals klokkenluidersregelingen en vertrouwenspersonen zijn al voor veel bedrijven administratief en financieel te belastend. De reeds bestaande regelingen en voorzieningen bieden voldoende mogelijkheden voor oplossingen.

**Wij verzoeken daarom dringend deze gedragscodeplicht niet in te voeren. Wordt deze toch ingevoerd, dan stellen wij voor om de drempel op te trekken naar ondernemingen met meer dan 250 werknemers teneinde het MKB zoveel mogelijk te ontzien.**

### **Tot slot**

Er is al veel regeldruk voor bedrijven ten aanzien van ongewenst gedrag op de werkvloer. Nog meer regeldruk kan niet alleen de effectiviteit van de bestaande wetgeving verminderen, maar zal ook de flexibiliteit van het ondernemerschap verder ondermijnen. Wij pleiten ervoor dat bedrijven zo veel mogelijk de ruimte krijgen om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de werkcultuur binnen hun organisatie.

Volledigheidshalve wijzen wij u op het gezamenlijk loket *mmm in vertrouwen* voor meldingen ongewenst gedrag en misstanden van het Vakcentrum, CNV en FNV Handel. Door gebruik te maken van *mmm in vertrouwen* voldoen zelfstandig ondernemers en franchisenemers in de retail op eenvoudige wijze aan de huidige en aankomende wetgeving als het gaat om ongewenst gedrag, misstanden en klachten van medewerkers. Meer informatie: <https://www.mmmlekkerwerken.nl/voor-werknemers/mmm-in-vertrouwen>.

Vanzelfsprekend zijn wij van harte bereid onze opmerkingen van een nadere toelichting te voorzien en eventuele vragen te beantwoorden.

Met vriendelijke groeten,  
Namens Vakcentrum  
mr. Patricia E.H. Hoogstraaten RAE  
Directeur

Bijlage: 1

Bijlage: Overzicht belangrijkste wet- en regelgeving die werkgevers verplicht om ongewenst gedrag op de werkvloer tegen te gaan.

### **Preventie en beleid**

Arbowet (Arbeidsomstandighedenwet): Werkgevers moeten zorgen voor een veilige werkplek, inclusief het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting (zoals pesten, discriminatie, seksuele intimidatie en agressie).

o Artikel 3: Werkgevers zijn verplicht om voor een veilige werkomgeving te zorgen.

o Artikel 5: Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E): Werkgevers moeten alle risico's op de werkvloer, inclusief psychosociale risico's, inventariseren en evalueren.

o Artikel 6: Werkgevers moeten een plan van aanpak maken om de geïdentificeerde risico's (zoals ongewenst gedrag) te verminderen.

### **Opleiding en training**

Arbowet:

o Artikel 3: Werkgevers moeten ervoor zorgen dat werknemers voldoende kennis en vaardigheden hebben om veilig te werken. Dit omvat trainingen over het herkennen en omgaan met ongewenst gedrag.

### **Melden en klachtenprocedure**

Arbowet:

o Artikel 5: De werkgever is verplicht een beleid te voeren waarmee werknemers kunnen melden als ze geconfronteerd worden met ongewenst gedrag. Dit kan een vertrouwenspersoon of een vertrouwensregeling zijn.

Wet op de ondernemingsraden (WOR):

o Artikel 23: De ondernemingsraad moet betrokken worden bij het vaststellen van beleid en procedures rondom ongewenst gedrag. Werknemers moeten toegang hebben tot een veilige en vertrouwelijke melding.

### **Onderzoek en maatregelen**

Arbowet:

o Artikel 5: Werkgevers moeten meldingen van ongewenst gedrag onderzoeken en zo nodig maatregelen treffen.

Burgerlijk Wetboek (BW):

o Artikel 7:658: Werkgevers zijn verplicht om maatregelen te nemen wanneer er sprake is van een onveilige werkomgeving, inclusief gevallen van ongewenst gedrag.

### **Gelijke behandeling en non-discriminatie**

Wet gelijke behandeling op grond van geslacht (Wgb):

o Artikel 1: Het is verboden om iemand op basis van geslacht te discrimineren, inclusief seksuele intimidatie.

o Artikel 2: Dit artikel verbiedt discriminatie op grond van geslacht bij arbeidsovereenkomsten.

#### **Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB):**

o Artikel 1: Verbiedt discriminatie op basis van onder andere ras, geslacht, seksuele geaardheid, en andere persoonlijke kenmerken.

o Artikel 3: Werkgevers moeten maatregelen treffen om discriminatie tegen te gaan.

#### **Handelen bij seksuele intimidatie**

Wet gelijke behandeling op grond van geslacht (Wgb):

o Artikel 3: Werkgevers moeten seksuele intimidatie op de werkvloer voorkomen en handelen bij meldingen van seksuele intimidatie.

Arbowet:

o Artikel 5: Werkgevers moeten maatregelen treffen tegen psychosociale arbeidsbelasting, waaronder seksuele intimidatie.

#### **Monitoring en nazorg**

Arbowet:

o Artikel 5: Werkgevers moeten de effectiviteit van de genomen maatregelen periodiek evalueren en zo nodig aanpassen. Nazorg voor slachtoffers van ongewenst gedrag kan onderdeel zijn van het plan van aanpak.

Burgerlijk Wetboek (BW):

o Artikel 7:611: Werkgevers hebben de verplichting om hun werknemers te beschermen tegen schade die voortkomt uit de werkrelatie, wat ook kan inhouden dat zij steun bieden bij ongewenst gedrag.