

Utrecht, 17 maart 2025

Betreft: Internetconsultatie verplichte gedragscode ongewenst gedrag

De NVAB is groot voorstander van een verplichte gedragscode tegen ongewenst gedrag. Binnen zowel de maatschappij als bedrijven wordt belang gehecht aan het voorkomen van ongewenst gedrag (te weten agressie, pesten, seksuele intimidatie en (verbaal) geweld). Ongewenst gedrag kan ingrijpende gevolgen hebben voor slachtoffers, waaronder psychische en fysieke klachten, wat kan leiden tot (langdurig) ziekteverzuim. Naast de gevolgen voor het slachtoffer kan ongewenst gedrag dus ook een grote impact hebben op de verzuimkosten en bedrijfsvoering van de werkgever.

Op basis van huidige wet- en regelgeving zijn werkgevers al verplicht beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder ongewenst gedrag, tegen te gaan. Werkgevers kunnen zelf invulling geven aan de maatregelen om ongewenst gedrag tegen te gaan, waaronder het instellen van een gedragscode, klachtenregeling en vertrouwenspersoon. De NVAB is van mening dat deze vrijblijvendheid in de praktijk onvoldoende werkt om ongewenst gedrag tegen te gaan. Tekenend is dat slechts 50 procent van de werkgevers over een (verplichte) actuele Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) beschikt, waarin ook de risico's op vlak van PSA meegenomen dienen te worden.¹

De NVAB ziet een wettelijke verplichte gedragscode als een belangrijke stap om ongewenst gedrag te voorkomen. Zeker als de PVT of OR actief betrokken wordt bij het opstellen van een dergelijke code. Door een gedragscode zal het werknemers gemakkelijker duidelijk zijn welke gedragingen onder ongewenst gedrag vallen. In geval toch ongewenst gedrag plaatsvindt, dan hebben zij betere toegang tot informatie over de ondersteuning en maatregelen die mogelijk zijn. Daarnaast moet op basis van het wetsvoorstel in de gedragscode staan waar werknemers terecht kunnen als er (mogelijk) sprake is van ongewenst gedrag, zoals bij een vertrouwenspersoon of een klachtencommissie.² Al met al kunnen werkgevers hierdoor ongewenst gedrag beter voorkomen en, wanneer er toch ongewenste gedragingen plaatsvinden, sneller en effectiever ingrijpen. Werknemers zullen hierdoor minder vaak te maken krijgen met ongewenste gedragingen, en als er toch ongewenst gedrag plaatsvindt, kunnen zij eerder aan de bel trekken, waardoor de ernst van de gevolgen zoveel mogelijk beperkt wordt. De NVAB juicht de wettelijke verplichting van een gedragscode tegen ongewenst gedrag dan ook toe.

De NVAB benadrukt dat handhaving van de gedragscode essentieel is om ongewenste gedragingen daadwerkelijk tegen te gaan. Werkgevers moeten overtredingen serieus nemen en waar nodig maatregelen nemen. Gebeurt dit niet, dan wordt ongewenst gedrag juist in stand gehouden.

¹ SER 2021, <https://www.ser.nl/nl/actueel/zicht/op/risico-inventarisatie-en-evaluatie>

² Zie [MvT gedragscode ongewenst gedrag](#), p. 5 en p. 14.

Tot slot benadrukt de NVAB dat naast een verplichte gedragscode ook aanvullende maatregelen nodig zijn om ongewenst gedrag tegen te gaan. Het huidige wetsvoorstel schrijft weliswaar de mogelijkheid voor om in de gedragscode de gang naar een vertrouwenspersoon of klachtencommissie op te nemen, maar verplicht werkgevers niet om die toegang daadwerkelijk te bieden. Dit is wel geregeld in het wetsvoorstel Verplichtingstelling vertrouwenspersoon³, dat in mei 2023 door de Tweede Kamer aangenomen is, maar nog niet in werking is getreden. De NVAB is van mening dat de effectiviteit van een verplichte gedragscode samenhangt met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon. Een combinatie van die wettelijke verplichtingen zal zowel werkgevers als werknemers beter in staat stellen om ongewenst gedrag effectief tegen te gaan, en zo een gezonde werkomgeving te bevorderen.

Met vriendelijke groet,



Namens het bestuur van de NVAB,
Boyd Thijssens, voorzitter

³ [Initiatiefvoorstel-Maatoug Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer \(35.592\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)