

Referentie:

Wetsvoorstel gedragscode tegen ongewenst gedrag

Datum:

19-03-2025

Reactie Stichting Fairspace op de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag.

Fairspace is positief over de voorgestelde wijziging van de arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag. Een gedragscode tegen ongewenst gedrag moet echter niet slechts een formele verplichting zijn, maar een effectief instrument om een veilige werkomgeving te bevorderen. In het voorgenomen wetsvoorstel ontbreken een aantal cruciale aspecten die bijdragen aan de effectiviteit en uitvoerbaarheid ervan. Hieronder signaleert Fairspace de belangrijkste aandachtspunten en aanbevelingen op basis van ons werk met organisaties bij het verbeteren van de sociale en psychologische veiligheid op de werkvloer.

Duidelijkheid en richtlijnen

Voor een definitie van ongewenst gedrag verwijst het wetsvoorstel expliciet naar bestaande wetgeving en normen, zoals de definitie van PSA in artikel 1 van de Arbeidsomstandighedenwet. Ook wordt voorgesteld concrete voorbeelden van ongewenst gedrag aan de gedragscode toe te voegen om herkenning te vergemakkelijken. In de praktijk is ongewenst gedrag vaak afhankelijk van context en eerdere ervaringen van betrokkenen. Organisaties moeten daarom ook aandacht hebben voor het verschil tussen intentie en gevolg, en open staan voor situaties waarin gedrag buiten de standaard definities valt, maar alsnog als ongewenst wordt ervaren.

In de Memorie van Toelichting ontbreken vervolgens de volgende aspecten die meer duidelijkheid bieden voor werkgevers én werknemers:

- De rol en verantwoordelijkheden van een vertrouwenspersoon. Hierover bestaat onder werkgevers veel onduidelijkheid waardoor werknemers zich niet goed geholpen voelen.
- Het verschil tussen het maken van een melding of een formele klacht indienen, inclusief gevolgen inclusief die voor behoud van anonimiteit.
- Gezien de sensitiviteit van het onderwerp is het belangrijk dat meldingen of klachten discreet en sensitief in behandeling worden genomen. Dit vraagt om specifieke vaardigheden van verantwoordelijken. Het volgen van de gedragscode is daarbij niet voldoende.
- Verplichte periodieke evaluatie en bijstelling van de gedragscode om relevantie en effectiviteit te waarborgen.

Ondersteuning voor werkgevers

Vooraf kleine en middelgrote ondernemingen hebben behoefte aan praktische ondersteuning om aan de verplichtingen te voldoen. Het wetsvoorstel zou hierop in moeten spelen door:

- Het aanbieden van standaardmodellen of sjablonen voor gedragscodes, zoals gesuggereerd door de deelnemer aan de MKB-toets. Denk hierbij aan de [handreiking](#) van Mariëtte Hamer.
- Richtlijnen over hoe de intentie van de gedragscode aansluit bij de beoogde gevolgen in de praktijk.
- Duidelijkheid over de consequenties voor werkgevers die de wet niet naleven.

Effectieve sancties en consequenties

Een effectieve gedragscode vereist een duidelijk sanctiebeleid. Momenteel laat het wetsvoorstel dit over aan de werkgever, wat kan leiden tot willekeur, interpretatieverschillen en het insluipen van *bias*. Aanbevolen wordt om, naast het voorstel om gebruik te maken van een sanctieladder:

- Duidelijk te specificeren hoe overtredingen binnen een organisatie worden aangepakt, inclusief mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties.
- Wederom inzichtelijk te maken welke stappen de interne meldingsprocedure omvat en welke verantwoordelijkheden de betrokkenen hierbij hebben.
- Aandacht te besteden aan de zorgplicht voor beklaagden van ongewenst gedrag en een passend ondersteuningsmechanisme te bieden voor zowel melders als beschuldigen.

Monitoring en evaluatie

Om te waarborgen dat de gedragscode effectief blijft en wordt nageleefd, is structurele monitoring noodzakelijk. Het wetsvoorstel zou moeten voorzien in periodieke onderzoeken naar de effectiviteit van de wet, bijvoorbeeld door middel van enquêtes of audits binnen bedrijven, waarin werkgevers en werknemers betrokken worden.

Door bovenstaande punten te integreren, kan het wetsvoorstel niet alleen de naleving van de gedragscode waarborgen, maar ook bijdragen aan een daadwerkelijk veiligere en respectvolle werkomgeving.

Namens het bestuur van Fairspace



Laura Adè
Co-Director, Fairspace

Over Fairspace

Fairspace werkt sinds 2017 aan een inclusieve samenleving, waarin iedereen zich veilig voelt, ongeacht wie je bent of hoe je eruitziet. We ontwikkelen interventies om straatintimidatie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag te stoppen. Onze partners zijn onder andere overheid, bedrijven, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties. Samen bouwen we aan een veilige en gelijkwaardige samenleving.



Stichting Fairspace
Postbus 28053 3003 KB Rotterdam, www.fairspace.co
+31 (0)650 458 760, info@fairspace.co
KvK 70014000, IBAN NL25 INGB 0008 1274 91
BTW: 8581 03 874-B01