

Reactie op internetconsultatie: wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Dit wetsvoorstel verplicht een gedragscode ongewenst gedrag voor werkgevers met 10 of meer werknemers. 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.

De Horecabond vindt het goed als bedrijven met 10 of meer werknemers verplicht worden een gedragscode ongewenst gedrag te hebben en onderschrijft het wetsvoorstel op alle punten.

Vooraf in de horeca is het aantal meldingen van grensoverschrijdend gedrag hoog. De horeca staat met 20% op de tweede plek van sectoren waar dit het meest voorkomt. Dit valt ook wel te verklaren, omdat de horeca in vergelijking met andere sectoren een sector is waar veel gewerkt wordt met (jonge) mensen. Zowel collega's als gasten. Het gebruik van alcohol onder gasten verhoogt het risico op ongewenst gedrag nog meer.

Op dit moment zijn wij daarom in de horeca met sociale partners (o.l.v. Mariëtte Hamer) in gesprek om te komen tot een paritaire aanpak grensoverschrijdend gedrag. Dit neemt niet weg dat het goed is om een verplichte gedragscode vast te leggen in wetgeving. Dit biedt een extra waarborg, zeker voor sectoren waar nog niets geregeld is. Belangrijk is wel dat er ruimte blijft bestaan voor sectoraal maatwerk, omdat dat wat De Horecabond betreft de kans op succes vergroot.

Het verplicht invoeren van 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. Het geeft duidelijkheid over wat gewenst en ongewenst gedrag is. Daarnaast draagt een gedragscode bij aan een cultuur op de werkvloer waarin het vanzelfsprekend is om elkaar aan te spreken op gedrag. Dit helpt om snel in te grijpen bij ongewenst gedrag, waardoor de situatie niet onnodig escaleert.

De Horecabond vindt het belangrijk dat de gedragscode aan bepaalde wettelijke kaders voldoet, zodat deze ook effectief is. Deze voorwaarden komen grotendeels overeen met de voorwaarden die in de Memorie van Toelichting zijn genoemd:

- Commitment van de directie en management. Het management heeft een voorbeeldfunctie en moet de code onderschrijven en uitdragen.

- Duidelijkheid en begrijpelijkheid van de code. Iedereen moet de code begrijpen en weten wat er van hen wordt verwacht. Daarbij is het van groot belang dat het begrip 'ongewenst gedrag' gedefinieerd wordt, want dat is niet voor iedereen hetzelfde. Daarbij dient in ieder geval direct of indirect onderscheid (discriminatie), seksuele intimidatie, agressie en geweld, en pesten te zijn opgenomen. Ook het benoemen van voorbeelden van ongewenst gedrag kan bijdragen aan begrijpelijkheid.
- Frequent bespreekbaar maken en evalueren. Dit geeft werkenden een indicatie van de mate waarin een organisatie de code en de naleving ervan serieus neemt.
- Minimumgarantie bepaling, duidelijk moet zijn waar de code minimaal aan moet voldoen.
- Handhaving van de code. Aan overtredingen van de code moet een sanctie zijn gekoppeld en er 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.
- Meldpunt ongewenst gedrag. Bij wie kan de werknemer zich intern dan wel extern melden?
- Inspraak van werknemers bij het opstellen van de code via medezeggenschap (OR, PVT of PV).
- Verplichte voorlichting over de code aan werknemers. Alleen als werknemers de gedragscode kennen, kan een gedragscode effect hebben. Herhaling is daarbij van groot belang.

De Horecabond vindt een thema als grensoverschrijdend gedrag dusdanig belangrijk en urgent dat wij ervoor pleiten om hier een nationale campagne vanuit de overheid aan te wijden als het voorstel tot wet wordt aangenomen. Dit om een zo breed mogelijk draagvlak en bewustwording te creëren van de noodzaak dat werkgevers ook daadwerkelijk aan de slag gaan met het opstellen van een gedragscode. Op deze manier worden ook de kleinere bedrijven, die niet onder de verplichtstelling gaan vallen, bereikt en bewust gemaakt van de urgentie om wel een gedragscode op te stellen en hierover het gesprek aan te gaan met het personeel. Uiteindelijk is en blijft iedere werkgever immers verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving.

Wat in het midden blijft in het wetsvoorstel maar wij wel voor pleiten is dat er ook op het niet opstellen van de code wordt gecontroleerd en gehandhaafd door de Arbeidsinspectie of een ander daartoe opgericht controleorgaan als de capaciteit er niet is bij de Arbeidsinspectie om dit op te pakken. Dit om te voorkomen dat het wetsvoorstel slechts een papieren tijger wordt en z'n doel voorbijschiet.