



Den Haag, 20 maart 2025

Betreft: reactie conceptwetsvoorstel wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Het Huis voor Klokkenluiders (hierna: Huis) maakt graag gebruik van de mogelijkheid te reageren op het conceptwetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag.

## 1. Het initiatief van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Het Huis onderschrijft vanzelfsprekend het belang van aandacht voor het thema ongewenst gedrag in organisaties. Een sociaal veilige werkomgeving is voor iedereen van belang. Het Huis wordt vanuit zijn taken op basis van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) vaak benaderd door werknemers die een misstand willen melden welke direct of indirect te maken heeft met ongewenste omgangsvormen, ongewenst gedrag en angstcultuur – onderwerpen waarop het conceptwetsvoorstel ziet. Integriteitsbeleid is, ook in het licht van de bescherming die de Wbk beoogt te bieden, gebaat bij aandacht voor het voorkomen van ongewenst gedrag en de consequenties daarvan in arbeidsomstandigheden. Een verplichte gedragscode kan daarbij zeer wel dienstbaar zijn als onderdeel van het brede(re) scala van integriteitsmaatregelen in een organisatie. Het Huis onderstreept het belang dat de code in samenspraak met medewerkers(-vertegenwoordigingen) van de organisatie worden opgesteld.

## 2. Versnippering

In het kader van het voeren van een goed integriteitsbeleid hebben veel organisaties reeds een (of soms zelfs meerdere) gedragscode(s). Zo'n code beschrijft hoe een ieder zich in een organisatie moet gedragen in de uitvoering van het werk. Ook ongewenst gedrag in de omgang met elkaar zou daarbij moeten worden geadresseerd. Een verplichte aparte gedragscode ongewenst gedrag naast andere (reeds bestaande) gedragscodes kan verwarrend zijn en niet praktisch - voor zowel medewerkers als werkgevers. Het zou de overzichtelijkheid ten goede komen als de wetgever bepaalt dat aan de verplichting met betrekking tot de onderhavige gedragscode en in het bijzonder de daarbij behorende eisen aan de werkgever, (ook) kan worden voldaan door de betreffende bepalingen (als zodanig herkenbaar) op te nemen in reeds bestaande gedragscodes.

Het Huis vindt (en droeg dat in het verleden ook al langs verschillende wegen uit) dat 'versnippering' van maatregelen ten aanzien van integriteitsbeleid niet bevorderlijk is voor de realisatie ervan in de praktijk. Zo is een veelheid aan

uiteenlopende meldpunten niet wenselijk; bovendien zou bijvoorbeeld, ook naar wens van het Huis, er niet slechts een (ingevolge het wetsvoorstel) verplichte vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen moeten zijn, maar een vertrouwenspersoon integriteit met een taak die ongewenste omgangsvormen combineert met het bredere palet aan integriteitsschendingen.

Het verdient aanbeveling om bij de toelichting op het onderhavige wetsvoorstel nader stil te staan bij het (immers voor de hand liggende) verband met de Wet bescherming klokkenluiders, zowel als met andere regelgeving, zoals de basisnormen integriteit openbare sector en de Nederlandse corporate governance code. Immers deze wet- en regelgeving draagt – elk vanuit een eigen invalshoek - bij aan het creëren van een veilige werkomgeving. Zo kan het zicht op de praktische uitvoerbaarheid en toepasbaarheid van de gedragscode worden versterkt.

### 3. Het begrip “ongewenst gedrag”

In het wetsvoorstel wordt gesproken van ongewenst gedrag in de zin van de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet, en ander ongewenst gedrag. Dus ongewenst gedrag betreft *de gedragingen, bedoeld in de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting, onder a tot en met d, en ander ongewenst gedrag*. Het Huis onderkent het belang van ruimte voor maatwerk voor werkgevers, die aldus zelf de inhoud van de gedragscode, binnen kaders, kunnen bepalen. Tegelijkertijd bepleit het Huis dat de wetgever wel degelijk meer dan thans het geval is invulling geeft aan dat ‘andere ongewenste gedrag’. Het Huis weet uit zijn eigen praktijk maar al te goed van de aarzelingen en onzekerheden waarmee mensen die worden geconfronteerd met (vermoedens van) niet-integer en/of ongewenst gedrag, worstelen. Of het nu henzelf betreft, of anderen in hun (werk)omgeving, bijna iedereen heeft een hoge drempel te nemen, alvorens zijn of haar vinger op te steken. Dat is vanzelfsprekend onwenselijk en onzekerheid over definities zou daar niet aan moeten bijdragen.

### 4. De relatie met de klachten- en/of meldregeling

Het wetsvoorstel vraagt van werkgevers kenbaar te maken waar medewerkers terecht kunnen bij overtreding van de gedragscode. Als voorbeeld wordt in de MvT genoemd dat iemand naar een vertrouwenspersoon kan gaan of een klacht kan indienen. Onvoldoende duidelijk is evenwel of wetenschap of vermoeden van handelen in strijd met de gedragscode (bij voorkeur) zou moeten leiden tot het doen van een melding van een integriteitsschending, tot het doen van een melding van een vermoeden van een misstand in de zin van de Wbk, of tot het indienen van een klacht conform de klachtenprocedure – dan wel (zelfs) een combinatie van het voorgaande. De verschillende genoemde trajecten leiden tot verschillende opvolgingen. Bekendheid met en duidelijkheid over deze verschillende mogelijkheden is belangrijk voor zowel de werknemer als de werkgever. De wetgever zou er goed aan doen de rol en toepasbaarheid van de verschillende klacht- en meldkanalen (ook ten behoeve van de werkgevers die de gedragscode moeten opstellen) nader toe te lichten. Vertrouwenspersonen zijn over het algemeen vertrouwd met de beschikbare meld- en klachtkanalen en

kunnen (ook om die reden) bij het voorgaande een rol vervullen. Zij zouden bovendien de rol van de “aangewezen functionaris” als genoemd in artikel 5a lid 2 sub c kunnen vervullen.