

Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
J.N.J. Nobel
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Postbus 16001
3500 DA Utrecht

Bezoekadres:
Kleinesingel 1-3
3572 CG Utrecht

030 888 38 88
info@mensenrechten.nl
www.mensenrechten.nl

Onderwerp
Wijziging van de
Arbeidsomstandighedenwet in
verband met de invoering van
een verplichte gedragscode
ongewenst gedrag

Uw brief van
.

Uw kenmerk

Datum
20 maart 2025
Ons kenmerk
2025/019/VZ/IP

Geachte staatssecretaris Nobel,

Graag maakt het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) van de gelegenheid gebruik om advies uit te brengen op de voorgenomen wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag (hierna: het wetsvoorstel). Deze voorgenomen wijziging is op 17 februari 2025 in consultatie gegaan en houdt de toevoeging van artikel 5a in. De strekking is een verplichting, voor werkgevers met 10 of meer werknemers, voor het hebben van een gedragscode die beschrijft wat ongewenst gedrag is en hoe de werkgever en werknemers hiermee om moeten gaan.

Het College ziet de toevoeging van artikel 5a als een positieve ontwikkeling. Het neemt deze gelegenheid om u op een aantal essentiële punten te wijzen en enkele zorgpunten te delen. De belangrijkste aanbevelingen in deze inbreng zijn de volgende:

- Koppel de gedragscode aan het ILO-Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer;
- Bevorder dat werkgevers de gedragscode op een gendersensitieve en inclusieve manier opstellen;
- Benoem het belang van een klachtenregeling en een zorgvuldige klachtenafhandeling;
- Waarborg de bescherming tegen discriminatie voor werknemers bij het opleggen van sancties;
- Zorg voor een toezichtmechanisme op de verplichting tot het opstellen van een gedragscode, de naleving daarvan en het opleggen van sancties.

Hierna licht het College bovenstaande punten toe.

Koppeling aan het Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

Het ILO-Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (hierna: het Verdrag) beschermt werknemers, ongeacht contractuele status, op de werkvloer en op werkgerelateerde locaties tegen geweld en intimidatie. Dit verdrag ligt ter goedkeuring bij de Tweede Kamer.¹ Een gedragscode zoals voorzien in het wetsvoorstel kan bijdragen aan de preventie van geweld en intimidatie, zoals bedoeld in het Verdrag.² Het College wijst op de verplichting in artikel 4, tweede lid, onder g, tot het 'ontwikkelen van instrumenten, richtsnoeren, onderwijs en training, en vergroten bewustwording, in toegankelijke vorm naargelang van toepassing'. Het wetsvoorstel kan worden gezien als maatregel ter invulling van die verplichting. Het College ziet daarom voldoende reden om bij deze advisering over het wetsvoorstel de algemene verplichtingen uit het Verdrag te betrekken. Dat zal bijdragen aan de effectiviteit ervan.

Actief betrekken en informeren van werknemers

Het College is verheugd om te lezen dat de Memorie van Toelichting het belang van het actief betrekken van werknemers bij het opstellen van de gedragscode en het belang van het actief informeren van werknemers over de gedragscode erkent. Het College mist echter een verplichting tot het volgen van een geïntegreerde, gendersensitieve³ en inclusieve aanpak bij het opstellen van de gedragscode. Zoals de Memorie van Toelichting terecht beschrijft, zijn met name vrouwen en lhbtqi+ personen slachtoffer van ongewenst gedrag op het werk. Maar er zijn geen verplichtingen opgenomen om deze groepen te betrekken bij het opstellen van de gedragscode, of om bij het informeren van werknemers specifiek stil te staan bij het grotere risico dat zij lopen. Het betrekken van de groepen die het grootste risico lopen vergroot de effectiviteit van een gedragscode, omdat alleen op die manier goed in beeld komt wat er binnen een organisatie speelt en welke oplossingen effectief zouden kunnen zijn om ongewenst gedrag tegen te gaan. Bovendien zou de regering het wetsvoorstel, met het opnemen van een dergelijke verplichting voor de gedragscode, in overeenstemming brengen met de Verdragsverplichtingen.

Zorgvuldige afhandeling van meldingen

De belangrijkste taak van de werkgever ten aanzien van ongewenst gedrag is het voorkomen van ongewenst gedrag. Het Verdrag, het Burgerlijk Wetboek, de Arbowet en de gelijkebehandelingswetgeving verplichten allemaal preventie. Het College heeft daarom in 2021 onderzoek gedaan naar hoe om te gaan met seksuele intimidatie op het werk. Dat heeft geleid tot een tipsheet voor werkgevers.⁴

¹ Zie ook de [inbreng van het College](#) op het goedkeuringswetsvoorstel aan de Tweede Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

² Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel, p. 7.

³ [Gendersensitief werken bij de aanpak van geweld: een bundeling van kennis en praktische tools | Verdieping | College voor de Rechten van de Mens](#)

⁴ Tipsheet '[Seksuele intimidatie op het werk: hoe ga je hier als werkgever mee om?](#)'

Het College benadrukt daarnaast het belang van een zorgvuldig onderzoek indien, ondanks de preventieve maatregelen, er toch sprake is van ongewenst gedrag op de werkvloer. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers duidelijk te maken waar men terecht kan voor ondersteuning en welke maatregelen en sancties volgen op overtreding van de regels uit de gedragscode. Het College maakt hierbij een aantal kanttekeningen.

De afhandeling van meldingen moet op een zorgvuldige manier gebeuren.⁵ Indien het ongewenste gedrag binnen de gelijkebehandelingswetgeving valt, is het onzorgvuldig behandelen van een klacht hieromtrent discriminatie. Een zorgvuldige klachtafhandeling houdt ook in dat een werkgever een klager niet mag benadelen vanwege de ingediende klacht. Daarnaast kan het onzorgvuldig behandelen van een klacht ervoor zorgen dat toekomstige meldingen niet gedaan worden. Toch beschrijft noch het wetsvoorstel, noch de Memorie van Toelichting, het belang van en de verplichting tot een zorgvuldige klachtenbehandeling. Het College adviseert om het belang van een klachtenregeling en het zorgvuldig afhandelen van meldingen toe te voegen aan het wetsvoorstel.

Daarnaast moet de werkgever bij het nemen van sancties tegen de beklagde zorg dragen voor het consequent handelen. Ondanks dat het College het belang erkent van het per situatie beoordelen welke sanctie passend is, zoals de Memorie van Toelichting beschrijft,⁶ maakt het zich zorgen over de mogelijke willekeur hierbij. Bij de behandeling van een melding is het niet alleen van belang om de klachtenafhandeling objectief te laten verlopen, maar ook om sancties onafhankelijk van persoonskenmerken op te leggen. Welke voorzorgsmaatregelen neemt u om te waarborgen dat werkgevers bij het opleggen van sancties niet discrimineren?

Toezicht en handhaving

De Memorie van Toelichting licht toe dat er aan verschillende voorwaarden voldaan moet worden om een effectieve gedragscode te hebben. Een onderdeel hiervan is de handhaving van de gedragscode. Uit de Memorie van Toelichting blijkt tevens dat er een beperkte rol is toegekend aan de Nederlandse Arbeidsinspectie, die primair toeziet op het beleid van bedrijven. Dit houdt in dat de handhaving van de code grotendeels bij de werkgevers zelf ligt. De effectiviteit van de code hangt echter niet alleen af van strikte normstelling, maar ook van handhaving en consequente toepassing van sancties bij overtredingen. Zonder strikte handhaving en heldere waarborgen bestaat het risico dat de gedragscode een papieren verplichting blijft, zonder daadwerkelijk bij te dragen aan een veilige werkomgeving. Het wetsvoorstel erkent het belang van handhaving, maar voorziet niet in een toezichtmechanisme dat naleving afdwingt. Het College adviseert u om een dergelijk toezichtmechanisme in te stellen.

⁵ Tipsheet '[Seksuele intimidatie op het werk: hoe ga je hier als werkgever mee om?](#)'

⁶ Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel, p. 5.

Afsluiting

Mocht u naar aanleiding van bovenstaande punten vragen of opmerkingen hebben dan kunt u hiervoor contact opnemen met het College voor de Rechten van de Mens.

Hoogachtend,

Nico Schrijver
Interim voorzitter