



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Via www.internetconsultatie.nl

Leiden, 22 maart 2025

Betreft: Internetconsultatie over conceptwetsvoorstel *'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag'*

Geachte heer Nobel,

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van het conceptwetsvoorstel *'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag.'* Mijn organisatie, Hubert Consult, is meer dan 25 jaar gespecialiseerd in de aanpak van ongewenste omgangsvormen op het werk en helpt organisaties onder andere bij het opstellen en implementeren van gedragscodes op dit terrein. In 2023 ben ik in een vroeg stadium door het ministerie SZW geconsulteerd in verband met het voorgenomen wetsvoorstel. Vooral wat betreft de definities heb ik nog een paar suggesties.

Onderdeel A (Artikel 1 van de Arbowet).

- Ongewenst gedrag of ongewenste omgangsvormen

Hier wordt de term 'ongewenst gedrag' geïntroduceerd. In uw memorie van toelichting wordt uitgelegd waarom er gekozen is voor de term 'ongewenst gedrag' in plaats van 'ongewenste omgangsvormen'. De gegeven reden is, dat 'gedrag' een meer vastomlijnd begrip zou zijn dan 'omgangsvormen'. Er is niet verduidelijkt in welke zin dit begrip meer vastomlijnd zou zijn. Het woord omgangsvormen, dat van oudsher als verzamelterm voor discriminatie, seksuele intimidatie, agressie of geweld en pesten wordt gebruikt, verwijst duidelijk naar het feit dat het de omgang tussen mensen betreft. Ongewenst gedrag is een veel breder begrip en verwijst ook naar ongewenst gedrag dat zich niet tussen mensen afspeelt (bijvoorbeeld misbruik van bedrijfseigendommen). Ook ontstaat er door het gebruik van de term 'ongewenst gedrag' een inconsequentie met het *wetsvoorstel (TK 35592) 'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon'* dat op dit moment bij de Eerste Kamer ligt. In dit wetsvoorstel wordt namelijk wel gesproken van 'ongewenste omgangsvormen' (zie Artikel 13a, lid 1). Beide wetsvoorstellen vormen een uitwerking van Artikel 3, tweede lid, van de Arbowet, maar zijn qua terminologie nu niet op elkaar afgestemd.

- Cirkeldefiniëring ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag wordt in uw wetsvoorstel als volgt gedefinieerd: *ongewenst gedrag: de gedragingen, bedoeld in de begripsomschrijving van psychosociale arbeidsbelasting, onder a tot en met d, en ander ongewenst gedrag*. Door de toevoeging 'en ander ongewenst gedrag' ontstaat een 'cirkeldefiniëring': *Ongewenst gedrag is: ... en ander ongewenst gedrag*.

Mijn suggestie zou zijn om de zinsnede 'en ander ongewenst gedrag' weg te laten in de definitie. In de memorie van toelichting bij de wet kan worden uitgelegd dat het een organisatie vrij staat om naast *direct en indirect onderscheid, seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld* ook andere onderwerpen in de gedragscode op te nemen.

Onderdeel B (Artikel 5a, lid 2a)

- Begripsbepalingen memories van toelichting Arbowet zijn niet meer bekend

In de concept memorie van toelichting bij uw wetsvoorstel staat beschreven dat de begrippen seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten en direct en indirect onderscheid al beschreven zijn in eerdere memories van toelichting bij de Arbowet en dat deze begripsomschrijvingen onverkort van toepassing zijn. Dat is mijns inziens een goede zaak. Klachtencommissies hebben bijvoorbeeld een duidelijk *toetsingskader* nodig. Ook kan zonder duidelijke begripsomschrijving *begripsinflatie* van de term ongewenst gedrag/ongewenste omgangsvormen plaatsvinden. Het begrip wordt dan bijvoorbeeld gebruikt door werknemers die zich 'onveilig voelen' omdat ze op disfunctioneren zijn aangesproken.

Probleem is dat met het in zwang raken van de term 'grensoverschrijdend gedrag' in de media, de begripsbepalingen uit de verschillende memories van toelichting bij de Arbowet in de vergetelheid zijn geraakt. Veel professionals, ook bij de overheid, weten niet meer van het bestaan van deze begripsomschrijvingen af. Van organisaties kan al helemaal niet verwacht worden dat ze in de wetsgeschiedenis van de Arbowet duiken.

Mijn suggestie is daarom om in de memorie van toelichting bij uw huidige wetsvoorstel niet alleen te verwijzen naar de begripsomschrijvingen van *direct en indirect onderscheid, seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld* in eerdere memories van toelichting, maar deze begripsomschrijvingen opnieuw helemaal uit te schrijven. Dit scheelt voor professionals en organisaties een hoop verwarring en werk. Organisaties kunnen de begripsomschrijvingen dan simpelweg in de gedragscode kopiëren zonder eerst op zoek te hoeven gaan in de wetsgeschiedenis van de Arbowet.

Voorkomen moet worden dat organisaties zelf definities van de verschillende ongewenste omgangsvormen gaan bedenken en deze dan beperkter zijn dan (of in strijd zijn met) de begripsomschrijvingen in de memories van toelichting bij de Arbowet.

Onderdeel B (Artikel 5a, lid 2b)

- Ook kernwaarden, richtlijnen en wenselijk gedrag in gedragscode
Er wordt in dit artikel alleen gesproken van voorbeelden van gedragingen die ongewenst zijn. Bij het implementeren van een gedragscode werkt het goed om ook aan te kunnen sluiten bij de *kernwaarden en beginselen* (bijvoorbeeld respect, collegialiteit, gelijkwaardigheid, verbinding) waar medewerkers in een organisatie voor staan. Naast voorbeelden van wat onwenselijk is, werkt het stimulerend om te vermelden wat juist *wel wenselijk* is, tevens kunnen *richtlijnen* (bijvoorbeeld: we respecteren de eigenheid en diversiteit van anderen) ook behulpzaam zijn bij het aanspreken van elkaar. Kernwaarden, richtlijnen en wenselijk gedrag maken doorgaans ook deel uit van de gedragscode. Wellicht kan het helpend zijn dit ergens in de memorie van toelichting te noemen.

Uiteraard ben ik graag bereid het voorgaande nader toe te lichten.

Met vriendelijke groeten,

Drs. Adrienne Hubert
Directeur Hubert Consult