

(aankomende) Wet vertrouwenspersonen

Een onveilige werkomgeving

Ongewenste omgangsvormen (zoals pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie) en niet-integere handelen op de werkvloer zijn geen nieuwe fenomenen. Ze komen overal voor en wanneer je ernaar vraagt zal iedereen beamen dat deze fenomenen bestreden moeten worden. Toch lukt dat niet voldoende. Al jaren blijft het percentage Nederlandse werknemers dat bijvoorbeeld wordt geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen, hangen op 16%.

Werknemers weten vaak niet bij wie ze terecht kunnen als ze te maken hebben met ongewenst, of niet -integer gedrag. Meer dan een kwart van de werknemers geeft aan dat er niemand is op het werk die ze kunnen aanspreken over ongezond of onveilig werken, of dat ze niet weten wie dat is.

Verplichting van de werkgever: beleid tegen ongewenste omgangsvormen

Het is, op grond van artikel 3, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna Arbowet), primair de verantwoordelijkheid van de werkgever om zijn werknemers te beschermen tegen ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen op de werkvloer. De werkgever moet hiertoe passende maatregelen treffen. De wetgever heeft werkgevers echter vooralsnog vrij gelaten in de keuze voor deze maatregelen.

De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) controleert wel of de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie met plan van aanpak heeft om het risico op ongewenste omgangsvormen te minimaliseren. De Inspectie SZW adviseert onder andere om in ieder geval de volgende voorzieningen te treffen:

- een gedragscode, waaruit duidelijk blijkt welk gedrag wel en welk gedrag niet wordt getolereerd op de werkvloer en wat iemand kan doen bij ongewenst gedrag;
- een klachtenregeling en zo mogelijk een klachtencommissie: met onafhankelijke, deskundige en onpartijdige leden;
- het geven van voorlichting en instructie: werknemers moeten weten wat de werkgever doet om ongewenste omgangsvormen of integriteitsschendingen te voorkomen, en wat ze kunnen doen als ze er mee te maken krijgen. Deze informatie moet actief worden aangeboden;
- opvang, begeleiding en nazorg in te regelen voor de medewerker die daar behoefte aan heeft naar aanleiding van een incident met betrekking tot ongewenste omgangsvormen of integriteit.

De rol en het belang van Vertrouwenspersonen

In vervolg op het bovenstaande adviseert de Inspectie SZW om hiertoe een vertrouwenspersoon aan te stellen. Volgens de Inspectie zijn er geen volwaardige alternatieven, en daarom controleert de Inspectie ook op de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon. Het in stelling hebben van een vertrouwenspersoon brengt een hogere mate van veiligheid op de werkvloer en daarmee worden de ziekte-, en verzuimkosten verlaagd.

Het wetsvoorstel Vertrouwenspersonen

Er is een wetsvoorstel Vertrouwenspersonen aanhangig dat ter consultatie heeft gelegen tot en met april 2020. Dit wetsvoorstel verplicht iedere werkgever tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

Daarnaast versterkt dit wetsvoorstel de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie. Het voorstel draagt daarmee bij aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle werknemers.

Dit wetsvoorstel richt zich op werkgevers, volgens de definitie van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze definitie omvat meer dan alleen arbeidsovereenkomsten.

Wanneer deze wet in werking treedt, zullen werkgevers die nog geen vertrouwenspersoon hebben, die moeten aanstellen. Met dit wetsvoorstel zijn werkgevers overigens vrij om dit naar eigen voorkeur te organiseren (intern, extern).

Wat betekent dit voor mij?

Bent u benieuwd wat er van u verwacht wordt wanneer deze verplichting in werking treedt?

Bent u op zoek naar scholing van uw interne medewerker om de rol van vertrouwenspersoon te kunnen vervullen?

Of zou u graag gebruik maken van de diensten van een gecertificeerd Vertrouwenspersoon (Ongewenste Omgangsvormen & Integriteit)?