



Pallas

advocaten arbeidsrecht



ondersteuning

De rol van de ondernemingsraad bij ongewenst gedrag op de werkvloer





Inleiding

Wat hebben deze personen met elkaar gemeen?

1. Het zijn daders die zich schuldig hebben gemaakt aan (seksuele) intimidatie
2. Het zijn slachtoffers van een heksenjacht
3. Geen idee wie het zijn
4. Wat heb ik als OR aan deze vraag?

Poll

Stelling 1

In onze organisatie komt geweld en (sexuele) intimidatie niet veel voor.

- Eens
- Oneens

Cijfers

1. Volgens een studie van het Europees Parlement (2018) krijgt naar schatting 5-10% van de beroepsbevolking van de Europese Unie (EU) op enig moment met geweld en (seksuele) intimidatie te maken.
2. In Nederland zijn jaarlijks ongeveer 1,1 miljoen werknemers slachtoffer van intern ongewenst gedrag en blijkt zelfs meer dan één op de vier werknemers externe vormen van geweld en agressie te hebben ervaren. (onderzoek 2020)
3. Uit een onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens in 2021 bleek dat 16% van de werknemers slachtoffer is van seksuele intimidatie. Vrouwen worden twee keer zo vaak getroffen.
4. Alhoewel (seksuele) intimidatie vooral (jonge) vrouwen raakt, zijn ook mannen geregeld slachtoffer en worden leden van kwetsbare groepen, zoals personen met een handicap en LGBTQ–personen, disproportioneel geraakt.
5. Opmerkelijk is dat seksuele intimidatie ook een groot probleem vormt in landen die over het algemeen een hoog beschermingsniveau van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen genieten.

Poll

Stelling 2

In onze OR staat dit onderwerp prominent op de agenda in het overleg met de bestuurder

- Eens
- Oneens



Poll

Stelling 3



In onze organisatie wordt ongewenst gedrag op de werkvloer erkend als factor die meegenomen wordt in de RI&E evaluaties.

1. Wij hebben geen RI&E
2. Niet meegenomen
3. Wel meegenomen

RI&E

Uit onderzoek (2019) blijkt dat slechts de helft van de Nederlandse arbeidsorganisaties een RI&E heeft.

Van deze organisaties heeft de inspectie bij 38% onvolkomenheden aangetroffen.

**Psychosociale
arbeidsbelasting**

**Wat is ongewenst
gedrag op de
werkvloer?**

Juridisch kader

1. Non-discriminatie en gelijke behandeling
2. Arbeidsomstandighedenrecht
3. 7:658 BW (werkgeversaansprakelijkheid)



Non-discriminatie en gelijke behandeling

Algemene Wet Gelijke Behandeling

1. **Intimidatie**: gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
2. **Seksuele intimidatie**: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
3. **Instantie**: College voor de Rechten van de Mens

Arbeidsomstandighedenrecht

Artikel 1 lid 1 sub e Arbowet

de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen’.

1. Beleid door de werkgever (RI&E) (2.15 Arbobesluit)
2. Sancties en onderzoek door de Arbeidsinspectie

Arbeidsomstandighedenbesluit

Artikel 2.15

1. Indien werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in [artikel 5 van de wet](#), de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld en worden in het plan van aanpak, bedoeld in [artikel 5 van de wet](#), met inachtneming van de stand van de wetenschap **maatregelen** vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of indien dat niet mogelijk is te beperken.
2. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven over de risico's voor psychosociale arbeidsbelasting alsmede over de maatregelen die er op zijn gericht die belasting te voorkomen of te beperken.

Mogelijke maatregelen

Nota van toelichting Arbobesluit

1. het instellen van een vertrouwenspersoon,
2. het opstellen van gedragscodes,
3. training voor werknemers,
4. klachtenregelingen,
5. registratie van incidenten, en
6. opvang na incidenten met agressie en geweld.

Poll

Stelling 4

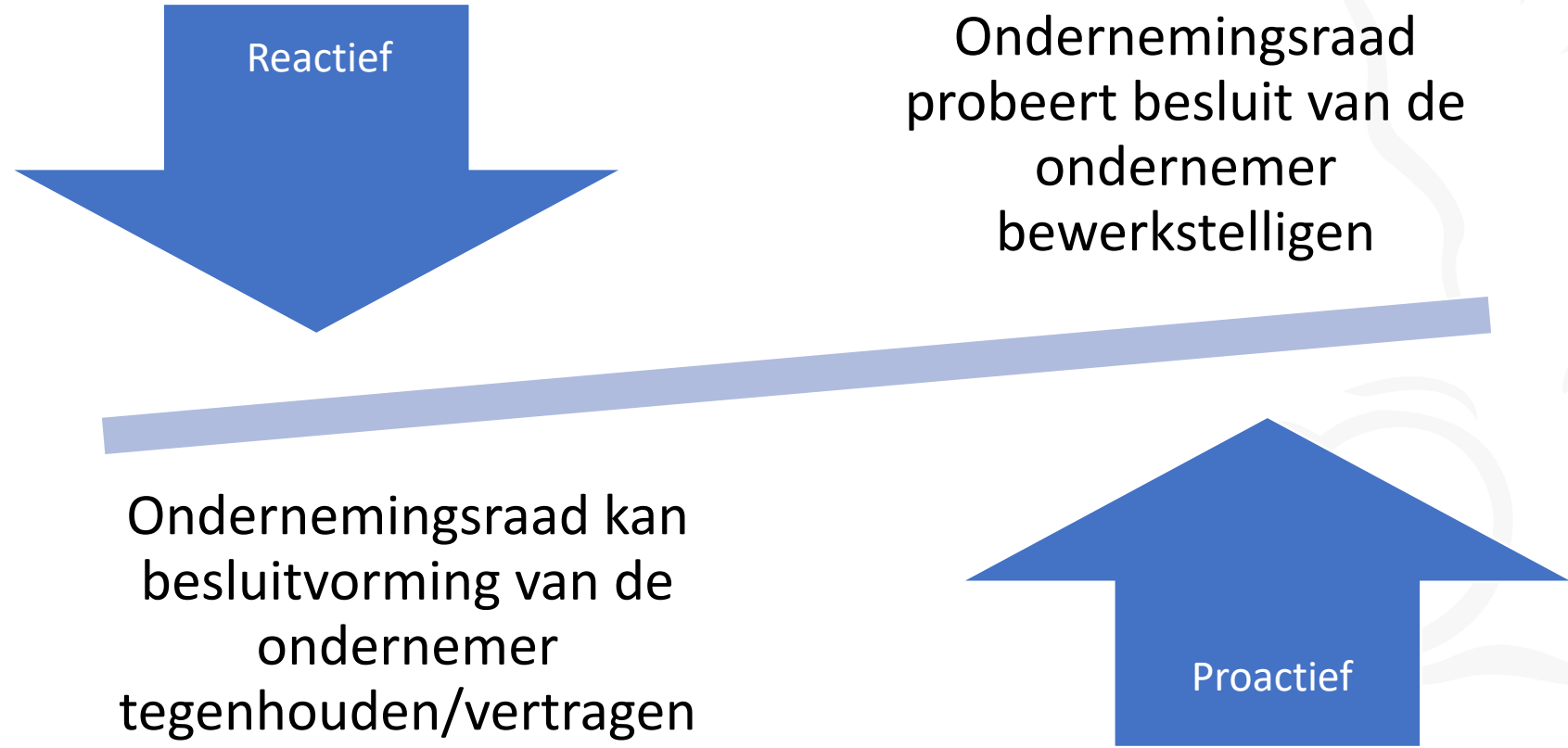
Onze organisatie heeft een vertrouwenspersoon ingesteld

- Ja
- Nee

Vertrouwenspersoon

- In Nederland had in 2018 slechts ongeveer de helft van de arbeidsorganisaties een vertrouwenspersoon ingesteld,
- maar in ondernemingen met meer dan 100 werknemers is dit 92%.

De rol van de ondernemingsraad

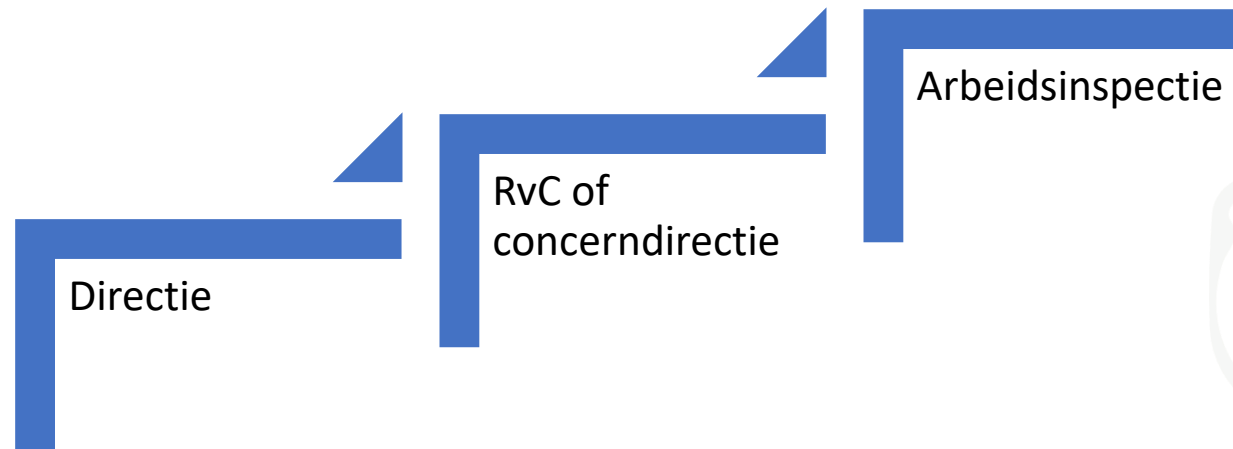


Rol van de ondernemingsraad

1. Bevorderen beleid
 1. Initiatief, check de maatregelen
2. Monitoren beleid
 1. Jaarlijks overleg met de vertrouwenspersoon
 2. Onderdeel van art. 24 WOR overleg?
3. Vraagbaak voor individuele medewerkers (verwijsfunctie)
4. Signaleringsfunctie bij misstanden (escalatieladder)
 1. Bevorderen naleving beleid (28 WOR)

Rol van de ondernemingsraad

Escalatieladder OR bij misstanden, hoe ver wil je gaan? Blijf in je rol!



Culture eats strategy for breakfast

1. Organisatiecultuur is sterk bepalend voor het lange termijn succes van een organisatie.
 1. Niet alleen een zaak van de werkgever, maar ook van werknemer.
2. Toezicht en externe controle zijn nodig voor meer awareness. Uitbreiding wetgeving huis voor de Klokkenluiders in aantocht.
 1. OR moet hameren op stevig RI&E met plan van aanpak en monitoring

Poll

Stelling 5

We zijn op de goede
weg

- Ja
- Nee