



Reflect
Personeelsadvies



Externe Vertrouwenspersoon

“Ter preventie van ongewenst gedrag. En als er onverhoopt sprake is van grensoverschrijdend gedrag binnen uw organisatie.”

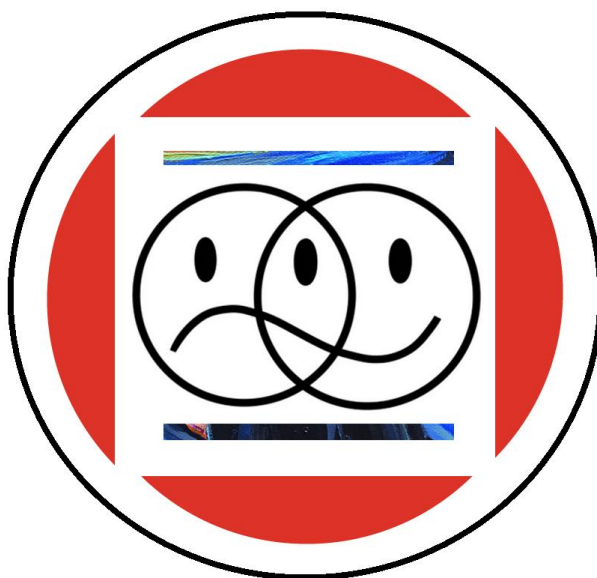
Externe Vertrouwenspersoon

Het onderwerp grensoverschrijdend gedrag staat al geruime tijd volop in de belangstelling. Ook de rol van werkgevers komt daarbij vaak ter sprake; denk o.a. aan enkele bekende organisaties zoals Ajax, VARA, SBS 6 en NOS. De huidige Arbeidsomstandighedenwet en het Arbobesluit bepalen dat werkgevers zorg moeten dragen voor veilige en gezonde werkomstandigheden. Werkgevers zijn dus verplicht om een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren dat psychosociale arbeidsbelasting voorkomt, dan wel beperkt. Daaronder vallen naast seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten ook agressie, pestgedrag, discriminatie en werkdruk.

Wetsvoorstel

Medio januari 2023 heeft het kabinet een actieprogramma gepubliceerd tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Daarin wordt aangekondigd dat het kabinet een wettelijke verplichting wil invoeren voor werkgevers om een vertrouwenspersoon aan te wijzen.

Dit komt er in de praktijk op neer dat werkgevers hiervoor een beleid moeten gaan voeren in de vorm van duidelijke gedragsregels. Daarin moet duidelijk beschreven worden wat binnen de organisatie wel en niet mag of kan. Tevens moet er een procedure zijn, waarnaar gehandeld wordt bij eventuele klachten. En als er bepaalde risico's zijn voor psychosociale arbeidsbelasting (waaronder seksuele intimidatie), dan moeten werkgevers een plan van aanpak maken om deze te voorkomen.



Taken vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon is er voor werknemers die melding maken over elke vorm van sociale onveiligheid. De vertrouwenspersoon werkt enerzijds preventief aan het voorkomen van ongewenst gedrag, bijvoorbeeld door voorlichting te geven aan werkgever en werknemers.

Anderzijds wordt een vertrouwenspersoon geacht werknemers op te vangen die een klacht hebben over ongewenst gedrag. Tot de taken van de vertrouwenspersoon behoren o.a. het informeren van de melder over de klachtenprocedure en het doorverwijzen naar een deskundige, een professionele hulpverlener of hulpverlenende instantie. Het registreren van de gevallen van ongewenst gedrag behoort tevens tot het takenpakket.

Taken vertrouwenspersoon (vervolg)

Het wetsvoorstel regelt dat de vertrouwenspersoon ten minste de volgende taken krijgt:

- opvangen, begeleiden en adviseren van de werknemer en zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlener of hulpverlenende instantie;
- eventueel inschakelen van een mediator of een deskundige bij conflicten m.b.t. met ongewenste omgangsvormen;
- adviseren over en behulpzaam zijn bij eventueel verder te nemen stappen door de werknemer, evenals het bieden van nazorg;
- signaleren van knelpunten in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheden ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen;
- geven van gevraagd of ongevraagd advies aan de werkgever over ongewenste omgangsvormen;
- verzorgen van voorlichting inzake ongewenste omgangsvormen en informatie verstrekken over de inhoud van de functie van de interne vertrouwenspersoon en diens bereikbaarheid;
- uitbrengen van een jaarlijks verslag van bevindingen aan de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Gevolgen voor werkgevers

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van 2018 blijkt dat 61,6% van de werknemers de mogelijkheid heeft om een vertrouwenspersoon te raadplegen, dat 25,6% van de werknemers niet weet of die mogelijkheid er is en dat 12,8% de mogelijkheid niet heeft.

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers om een vertrouwenspersoon aan te wijzen. Dit heeft met name gevolgen voor werkgevers met minder dan vijftig werknemers, die nu nog geen vertrouwenspersoon hebben. Dit zou een interne of een externe vertrouwenspersoon kunnen zijn. Voor bedrijven die te klein zijn voor een eigen vertrouwenspersoon, kan - wellicht op brancheniveau - een externe vertrouwenspersoon georganiseerd worden.

Overigens wordt in de wet tevens opgenomen dat de vertrouwenspersoon moet beschikken over voldoende deskundigheid en ervaring om de functie te kunnen vervullen.

Vooruitlopend hierop zijn onze adviseurs gestart met een individueel traject van opleiding en certificering, om t.z.t werkgever en werknemers naar behoren te kunnen bijstaan.

***Neemt u contact met ons op voor een
vrijblijvend kennismakingsgesprek !***

<https://reflectpersoneelsadvies.nl/contact/>