

Arbeidshygiënische strategie

Maatregelen in de juiste volgorde

Werkgevers moeten zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden van werknemers. De Arbowet verlangt dat de maatregelen in een bepaalde volgorde worden genomen, waarbij allereerst naar de bron van het probleem wordt gekeken. Dat wordt een arbeidshygiënische strategie genoemd.

Werkgevers moeten volgens een arbeidshygiënische strategie de veiligheid en gezondheid van werknemers beschermen. De arbeidshygiënische strategie is een hiërarchisch stelsel van **beheersmaatregelen** voor risico's. Hierbij wordt allereerst naar de bron van het probleem gekeken. Als daar niets aan kan worden gedaan, zijn andere maatregelen mogelijk.

De arbeidshygiënische strategie ziet er als volgt uit:

Bronmaatregelen

Eerst de bron aanpakken, een werkgever moet eerst de oorzaak van het probleem wegnemen.

Discriminatie (en alle ander vormen van ongewenste omgangsvormen) is een psychosociaal arbeidsrisico dat verschillende oorzaken kan hebben, maar wat altijd tussen mensen plaatsvindt. Daarnaast zijn de redenen waarom iemand gediscrimineerd wordt zo divers als dat er verschillen tussen mensen zijn. Zodra er één of meerdere medewerkers werkzaam zijn in een organisatie of wanneer medewerkers te maken hebben met externe personen (klanten, cliënten, leveranciers, controleurs etc.) kan discriminatie zich voordoen. Er zijn dan ook geen mogelijkheden om discriminatie vooraf *helemaal* uit te sluiten.

Het is belangrijk dat een werkgever een arbeidsrisico allereerst bij de bron aanpakt. Voor Arbeidsdiscriminatie betekent dit dat een werkgever door middel van de **Risico Inventarisatie en Evaluatie** ^[1] het risico in kaart moet brengen.

SFZZ heeft voor alle werkgevers en werknemers een gratis digitale branche RI&E beschikbaar gesteld: <https://nieuw.dearbocatalogus.nl/branche-rie> ^[1]

Collectieve maatregelen / Organisatorische maatregelen

Als bronmaatregelen geen mogelijkheden bieden, moet de werkgever collectieve maatregelen nemen om risico's te verminderen, zoals:

Formuleren van beleid

Een belangrijke organisatorische maatregel is dat de directie van een organisatie in een beleid vastlegt dat discriminatie en ongewenste omgangsvormen niet getolereerd worden. In dat beleid kunnen ook aspecten opgenomen worden als de sancties die kunnen volgen op discriminatoir handelen, het melden van discriminatie en het afwikkelen van meldingen over discriminatie. Omdat discriminatie en ongewenste omgangsvormen niet eenvoudig voorkomen kunnen worden, is het van belang om in beleid vast te leggen welke stappen binnen de organisatie genomen worden om te proberen deze arbeidsrisico's zoveel mogelijk te voorkomen.

Individuele maatregelen

Als collectieve maatregelen niet kunnen of ook (nog) geen afdoende oplossing bieden, moet de werkgever individuele maatregelen nemen.

Om discriminatie en alle andere vormen van ongewenste omgangsvormen tegen te gaan, kan geïnvesteerd worden in de zelfredzaamheid van de medewerkers, zodat zij eerder voor zichzelf op kunnen en zullen komen. Het is mogelijk om het zelfvertrouwen van medewerkers op te bouwen door middel van training of coaching

Technische maatregelen

Ook op technisch gebied zijn er een aantal mogelijkheden om discriminatie te voorkomen. De technische mogelijkheden zijn afhankelijk van de aard van de discriminatie.

Bij de volgende aspecten zijn gerichte technische maatregelen mogelijk/wenselijk:

- Nationaliteit of etnische achtergrond
- Geslacht
- Handicap
- Zwangerschap
- Ziekte
- Gewicht
- Leeftijd

Nationaliteit of etnische achtergrond

Het is belangrijk dat handleidingen en instructies van middelen, machines en protocollen voor iedere medewerker in begrijpelijke taal beschikbaar zijn.

Handicap / ziekte / zwangerschap

Afhankelijk van de aard van de handicap / ziekte / zwangerschap kan het wenselijk en/of noodzakelijk zijn om technische aanpassingen door te voeren om het verrichten van de toebedeelde taken goed mogelijk te maken. Voorbeelden zijn tele- en thuiswerk.

Geslacht / leeftijd / gewicht/ lengte

Daarnaast kan er bij de aanschaf van (hulp)middelen, meubels en machines rekening gehouden worden bij de verschillen tussen medewerkers. Denk daarbij aan afstelbare kantoormeubelen, aparte toiletten of omkleedruimtes voor beide geslachten, tilhulpmiddelen die het ook voor vrouwen mogelijk maken om fysiek zwaarder werk te verrichten, dezelfde faciliteiten voor kantoor en productiepersoneel etc.

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Als de bronaanpak en collectieve maatregelen geen effect hebben, moet de werkgever de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken.

Om de negatieve impact van discriminatie en ongewenste omgangsvormen op het slachtoffer zo klein mogelijk te houden is het belangrijk om aan het zelfvertrouwen en de weerbaarheid van medewerkers te werken en de routes naar hulp zo bereikbaar mogelijk te maken voor iedereen.

De maatregelen op de verschillende niveaus hebben nadrukkelijk een hiërarchische volgorde. De werkgever moet dus eerst de mogelijkheden op hoger niveau onderzoeken (bron en collectief) voordat besloten wordt tot maatregelen uit een lager niveau. Het is alleen toegestaan een niveau te verlagen als daar goede redenen voor zijn (technische, uitvoerende en economische redenen). Dit is het redelijkerwijs-principe. Die afweging geldt voor elk niveau opnieuw. Het is toegestaan verschillende maatregelen uit verschillende niveaus te combineren om de risico's te verminderen.

Zaken van belang bij de implementatie van beheersmaatregelen

Bij het implementeren van beheersmaatregelen zijn een aantal zaken van belang:

- Bedrijfscultuur: maak het onderdeel van de bedrijfsvoering.
- Draagvlak: betrek iedere medewerker bij het maken en verspreiden van het beleid.
- Continuïteit: stel het onderwerp periodiek aan de orde.
- Integrale aanpak: gebruik verschillende methodieken en maatregelen en zet diverse professionals of groepen uit verschillende lagen tegelijkertijd aan het werk.
- Stel diverse opties op om melding te maken, zowel intern als extern.
- Blokkeer positieve gevolgen van discriminatie: zorg dat discrimineren niet loont.

Werkgeversverplichtingen

De wetgever wil dat werkgevers *aantoonbaar* risico's voorkomen dan wel beperken. Dit betekent dat:

- De werkgever zicht heeft op de risico's voor discriminatie en ongewenste omgangsvormen, deze inventariseert, analyseert en evalueert op en rond de organisatie (voert de verplichte **RI&E** ^[1] uit en eventueel andere instrumenten);
- Er een beleidsplan moet zijn waarin aangegeven is wat de organisatie doet om incidenten op het gebied van discriminatie en ongewenste omgangsvormen te voorkomen;;
- Er procedures en protocollen moeten zijn waarin staat hoe de werkgever handelt wanneer zich onverhoopt toch dergelijke incidenten voordoen;
- De organisatie adequaat voorlicht en onderricht, zowel leidinggevenden als medewerkers;
- De werkgever evalueert het beleid.

Werknemersverplichtingen

Vanuit de wet zijn werknemers verplicht om:

- Ieder mens gelijkwaardig en respectvol te behandelen.

Het is denkbaar dat werknemers vanuit beleid door de werkgever worden verplicht tot:

- Iedere collega gelijkwaardig en respectvol te behandelen;
- Melding te maken van gevallen/verdenkingen van discriminatie;
- Hulp zoeken bij discriminatie of andere ongewenste omgangsvormen;
- Het invullen van een jaarlijkse evaluatie.

Werknemersrechten

Op basis van de huidige wetgeving hebben werknemers recht op gelijkwaardige behandeling.

Bron-URL: <https://wzz.dearbocatalogus.nl/arbeidshygi%C3%ABnische-strategie>

Links

[1] <https://nieuw.dearbocatalogus.nl/branche-rie>