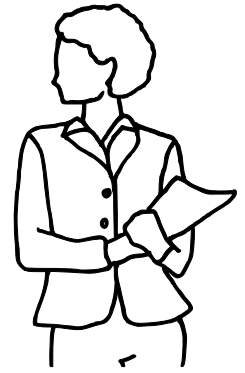


Omgaan met ongewenst gedrag

Als werkgever kunt u te maken krijgen met een melding over ongewenst gedrag binnen uw organisatie, bijvoorbeeld collega's of derden die de grenzen bij een werknemer zijn overgegaan. Wat doet u als dit speelt en wat kan er van u verwacht worden?

Bij ongewenst gedrag kunt u denken aan seksuele intimidatie, discriminatie, pesten en agressie. Dit gedrag past niet in een veilige werkomgeving. Om werkgevers te helpen een integraal beleid te voeren is er een toolbox beschikbaar (www.kcog.nl/toolbox).



Als ongewenst gedrag zich voordoet, wat kunt u dan als werkgever regelen?

Juist omdat u als werkgever niet zelf in het spanningsveld wilt komen tussen de klager en beklagde, is het goed om de rol van "regelaar" aan te nemen. Zo kunt u er, zonder oordeel te vellen, wel voor beide partijen zijn en het proces in goede banen leiden.

U kunt bijvoorbeeld het volgende regelen:

1. **Een vertrouwenspersonen** – organiseer dat zowel de klager en de beklagde terecht kunnen bij verschillende vertrouwenspersonen;
2. **Haal partijen uit elkaar** – als doorwerken geen optie is, regel het op non-actief stellen van de beklagde of beide;
3. **Vertrouwelijkheid** – zorg dat de vertrouwelijkheid wordt bewaakt en niemand eigenhandig tot onderzoek overgaat;
4. **Een gesprek** – als de klager dat wenst regel dan een gesprek tussen de klager en beklagde (met een bemiddelaar);
5. **Onderzoek van de klacht** – als de klager wenst dat er een oordeel komt over het gedrag van de beklagde, dan kunt u dat laten behandelen door een klachtencommissie.
6. **Tref maatregelen** – op grond van een oordeel van de commissie kunt u waar nodig passende maatregelen treffen.

Als onderzoek nodig is, aan welke eisen moet onderzoek naar ongewenst gedrag voldoen?

Het is niet voor niets dat de arbeidsinspectie aangeeft dat de klacht door een onafhankelijke en ter zake kundige klachtencommissie dient te worden onderzocht.

De volgende normen zijn belangrijk voor een rechtvaardig en bruikbaar onderzoek:

1. **Onafhankelijk** – De klager en beklagde zijn geen bekenden van commissieleden, de commissie heeft geen belang bij een uitkomst en houdt afstand van de werkgever om niet beïnvloed te worden.
2. **Deskundig** – De commissieleden moeten specialisten zijn in het analyseren van de feiten en het juridisch kwalificeren van het vastgestelde gedrag, met gevoel voor het persoonlijke aspect en inzicht in het organisatorische geheel.
3. **Transparant** – Naast kennisgeving van de klacht aan de beklagde en duidelijkheid over de te voeren procedure, heeft iedere klager en beklagde toegang tot alle informatie op grond waarvan de commissie tot een oordeel komt. Opdat beklagde zich kan verweren kunnen klagers en getuigen niet anoniem blijven. Klager, beklagde en werkgever krijgen gelijktijdig het oordeel van de commissie.
4. **Hoor en wederhoor** – Iedere klager en beklagde heeft gelijke kansen in de procedure en heeft de gelegenheid gehad op alle informatie te reageren.
5. **Voortvarend** – Iedere belanghebbende heeft er belang bij dat de behandeling van de klacht niet onnodig lang op zich laat wachten, omdat dit een te grote wissel trekt op klager en beklagde en ook de organisatie. Voortvarend is normaal een doorlooptijd van 4 tot 6 weken.
6. **Vertrouwelijk** – De klacht wordt zo veel als mogelijk vertrouwelijk behandeld en documenten worden beveiligd om verspreiding tegen te gaan. Het horen van getuigen zal alleen plaatsvinden als de verwachting is dat deze op een wezenlijk onderdeel aan de waarheidsvinding kunnen bijdragen.
7. **Helderheid** – Het doel van de behandeling van de klacht is dat naast het gegrond of ongegrond zijn van de klacht, helderheid ontstaat over de vastgestelde feiten en inzicht in de omstandigheden.



klachtencommissie
ongewenst gedrag

www.kcog.nl
08877 - 08855