

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 uw werknemers overgaan. Het zal u niet ontgaan zijn dat thema's als seksuele intimidatie (*#metoo*) en discriminatie (*#BLM*) veel aandacht krijgen, maar ook pesten en agressie kunnen diepe sporen achterlaten. Wat doet u als dit binnen uw organisatie speelt en wat kan er van u verwacht worden?

Hoe zit dat?

Bij ongewenst gedrag kunt u denken aan seksuele intimidatie, discriminatie, pesten en agressie. Dit gedrag past niet in een veilige werkomgeving en daarom wordt van werkgevers verwacht dat zij preventief beleid voeren. Om werkgevers daarbij te helpen hebben we op onze website een toolbox met informatie en instrumenten, zoals nieuwsbrieven en gedragsregels.

Als het zich voordoet, wat kunt u in het belang van beide partijen 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. **Vertrouwenspersonen** - organiseer dat zowel de klager en desgewenst 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 vertrouwelijkheid wordt bewaakt en niemand eigenhandig tot onderzoek overgaat;
4. **Een gesprek** – als de klager daarvoor kiest, regel dan een gesprek tussen de klager en beklagde;
5. **Een onafhankelijk onderzoek** – als de klager wenst dat er een oordeel komt over het gedrag van de beklagde, dan volgt een onderzoek bij een onafhankelijke klachtencommissie, wat u regelt;
6. **Tref maatregelen** – op grond van een oordeel van de commissie kunt u waar nodig passende maatregelen treffen.

Het onderzoeken van de klacht

Een grondig onderzoek is van belang voor de klager maar ook voor de beklagde. Beiden kunnen daar bij u op aandringen. Voor het onderzoek van de klacht gelden de volgende vereisten:

- Zorgvuldig, objectief en vertrouwelijk onderzoek;
- Procedure met hoor en wederhoor;
- Grondige verslaglegging en zuivere bewijsvoering;
- Een helder en goed onderbouwd onderzoeksrapport.

Het is niet voor niets dat het ministerie SZW voorschrijft dat de klacht door een onafhankelijke en ter zake kundige klachtencommissie dient te worden onderzocht.

Wilt u meer informatie hierover, raadpleeg dan onze [website](#).

