

# Checklist | Klachtbehandeling Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer

Door de maatschappelijke ontwikkeling en aandacht voor grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, zijn veel werkgevers actief bezig met het actualiseren van hun gedragscodes en klachtenprocedures. Dat is van belang, omdat het ontbreken van die beleidsstukken leidt tot risico's voor werkgevers.

Maar hoe richt je dat beleid intern in en hoe ziet een klachtbehandelingsprocedure er idealiter uit in de praktijk? We helpen jou als werkgever graag een eind in de goede richting met deze checklist.

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet ben je als werkgever verplicht om '**Psychosociale arbeidsbelasting**' te voorkomen of te beperken.

= **seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk** in de arbeidsrelatie die stress teweeg brengen.



## 1 VOOR DE KLACHT



Opstellen & kenbaar maken  
**Gedragscode**



Opstellen & kenbaar maken  
**Klachtenregeling**  
/ -procedure (incl. Klachtencommissie)



Instellen  
(interne & externe)  
**vertrouwenspersoon**



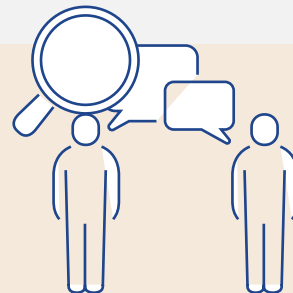
Voldoen aan  
**verplichtingen**  
**Arbowet**  
(plan van aanpak, RI&E, preventie, naleving, etc.)

## 2 NA ONTVANGST KLACHT



- (Schriftelijke) bevestiging ontvangst klacht van klager;
- Delen klachtenprocedure met klager (en beklaagde).

## 3 ONDERZOEK KLACHT



- Volg de klachtenprocedure (bijv. tijdslijnen, inrichting klachtencommissie, vertrouwelijkheid, etc.)
- Voortvarend, objectief en onafhankelijk onderzoek doen;
- Hoor- & wederhoor beklaagde(n);
- Vastlegging (gespreksverslagen voorleggen).

### LET OP!

Een onzorgvuldige klachtbehandeling over onderwerpen uit de gelijkebehandelingswetgeving (bijvoorbeeld discriminatie en seksuele intimidatie), kan leiden tot een verboden onderscheid op grond van die wet. Ook hierover kan een benadeelde een klacht indienen bij het **College van de Rechten van de Mens**.



## 4 AFGEROND ONDERZOEK KLACHT

Zorg ervoor dat elke stap zorgvuldig wordt gedocumenteerd en dat alle wettelijke verplichtingen worden nageleefd tijdens het proces. Het is essentieel om zowel de rechten van de klager als van de beschuldigde te respecteren en een veilige werkplek te bevorderen.

- Terugkoppeling uitkomsten onderzoek aan klager en beklaagde;
- Bij gegronde klacht: werkgever moet passende maatregel nemen;
- Eventuele sanctie opleggen aan (terecht) beklaagde;
- Nazorg klager: gesprek over klacht(en)procedure;
- Bij gegronde klacht: neem acties om grensoverschrijdend gedrag binnen de organisatie in de toekomst te voorkomen.



Voor verdere uitleg of vragen  
neem contact op met  
Tim of Marjolein.

**Tim Wilms**  
+316 21 62 42 56  
[tim.wilms@kvdl.com](mailto:tim.wilms@kvdl.com)

**Marjolein Bouman**  
+316 50 58 30 33  
[marjolein.bouman@kvdl.com](mailto:marjolein.bouman@kvdl.com)

