

## Bijlage 3 | Klachtenregeling voor DOEN-ers

We roddelen niet en spreken geen kwaad over medewerkers, dat geldt zowel onderling als tegen derden. Ongewenste intimiteiten, discriminatie, agressief gedragen pesten op de werkvloer zijn uiteraard niet toegestaan. Dergelijke gedragingen, indien bewezen, kunnen aanleiding geven tot gepaste sancties richting de desbetreffende DOEN-er.

Het onderwerp van een klacht is altijd een gedraging, bijvoorbeeld op het gebied van agressie, geweld, discriminatie, seksuele intimidatie, pesten etc. Als een DOEN-er van mening is dat DOEN, of een DOEN-er, zich ten opzichte van diegene in een bepaalde aangelegenheid niet correct heeft gedragen, dan zijn er verschillende mogelijkheden om dat aan de orde te stellen.

Informeel: de DOEN-er met een klacht spreekt eerst de collega DOEN-er, dan wel de leidinggevende, rechtstreeks aan op het gedrag. Bijstand of advies is mogelijk door de afdeling HR, de interne vertrouwenspersoon Wim Jacobs of één van de externe vertrouwenspersonen (Lilian Vermeulen of Anton de Leeuw).

Formeel: als de DOEN-er van mening is dat de voorgaande stap niet tot een acceptabele oplossing geleid heeft of dat de gedraging waarop de klacht betrekking heeft dusdanig ernstig is dat een formele behandeling van de klacht noodzakelijk is, kan de DOEN-er diens klacht schriftelijk voorleggen aan de klachtencommissie. In dit geval treedt de klachtenregeling in werking.

### 3.3 Vorm

De DOEN-er dient de klacht schriftelijk in. Daarin is opgenomen:

- naam en adres van de DOEN-er;
- ondertekening door de DOEN-er;
- de dagtekening;
- een omschrijving van de gedraging waartegen de klacht zich richt;
- de reden van de klacht.

### 3.4 Termijn

De gedraging waartegen de klacht zich richt, mag niet langer dan zes maanden geleden zijn voorgevallen.

### 3.5 Klachtencommissie

Een klacht wordt onderzocht en al dan niet ontvankelijk verklaard door een onafhankelijke klachtencommissie, uiterlijk 6 weken na melding. Deze commissie bestaat uit Voorzitter RvT, DOEN toehoorder OR en één van de directieleden. Deze commissie nodigt beide partijen uit voor een mondelinge toelichting. Als het nodig is horen zij nog andere betrokken partijen. Mocht zich dit voordoen, dan worden beide partijen hiervan op de hoogte gesteld. Als deze gesprekken zijn afgerond, bepaalt de klachtencommissie de te nemen stappen en bespreekt dit met beide partijen. Indien er een klacht is over de RvT of over de directie dan kunnen zij niet deelnemen aan de commissie.

### 3.6 Geheimhoudingsplicht

Iedereen die bij de behandeling van een klacht betrokken is, neemt geheimhouding in acht over hetgeen waarvan diegene weet of had kunnen vermoeden dat geheimhouding vereist is, tenzij een wettelijk voorschrift tot bekendmaking daartoe verplicht.