

REGELING MBT. HET VOORKOMEN VAN SEKSUELE INTIMIDATIE EN/OF DISCRIMINATIE BIJ MEDUCARE / KLACHTENREGELING

Artikel 1 Algemeen

1.1 Deze regeling heeft als doel een individuele freelancer/cursist een middel te verschaffen een voor hem/haar ongewenste situatie ten aanzien van seksuele intimidatie/discriminatie te beëindigen. Tevens wordt met deze regeling beoogd willekeur en/of een onzorgvuldige behandeling op dit terrein binnen de onderneming te voorkomen. Een en ander laat onverlet dat opdrachtgever zich als goed opdrachtgever dient te gedragen en al het mogelijke moet doen om een onjuiste behandeling van freelancer/cursist in het algemeen te voorkomen.

1.2 De opdrachtgever acht seksuele intimidatie/discriminatie onaanvaardbaar en komt overeen gerichte maatregelen te treffen binnen de werkorganisatie om seksuele intimidatie/discriminatie te voorkomen en in voorkomende gevallen te bestrijden.

1.3 De opdrachtgever komt overeen dat binnen de onderneming op de daarvoor geëigende wijze(n) en met de daartoe geëigende middelen actief beleid wordt gevoerd op het gebied van preventie en bestrijding van seksuele intimidatie/discriminatie op het werk.

1.4 Van de opdrachtgever mag worden verwacht dat deze in redelijkheid de werkorganisatie en werkomgeving zodanig inricht, dat seksuele intimidatie/discriminatie wordt voorkomen. De opdrachtgever is door het aangaan van deze overeenkomst verplicht tot het voeren van een samenhangend beleid, dat seksuele intimidatie/discriminatie voorkomt en bestrijdt. Een samenhangend beleid bevat de volgende onderdelen:

- het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid
- het instellen van een vertrouwenspersoon
- ontwikkelen en tot uitvoering brengen van een klachtenprocedure

Artikel 2 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

2.1 Onderneming : MEDUCARE

2.2 Freelancer/cursist: Alle personen (m/v) die voor de onder 2.1 genoemde onderneming werkzaamheden verrichten of hebben verricht voor bepaalde of onbepaalde tijd en zij die cursussen volgen en/of hebben gevolgd.

2.3 Opdrachtgever: Het hoogste hiërarchische niveau wat betreft de dagelijkse leiding van de arbeid in de onder 2.1 genoemde onderneming.

2.4 Seksuele intimidatie/discriminatie: Direct of indirect seksueel getinte uitingen in woord, gebaar, afbeelding, gedrag of anderszins, waar betrokkene (m/v) vanuit de werksituatie mee in aanraking komt en die door haar of hem als ongewenst worden ervaren.

2.5 Klachtencommissie: De commissie tot wie een persoon die wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie/discriminatie zich kan wenden met een klacht en die deze klacht terzake behandelt. De commissie heeft een bemiddelende en adviserende rol naar de directie. De klachtencommissie bestaat uit 2 of 4 personen en is samengesteld uit onafhankelijke personen welke door de directie worden aangesteld. De leden worden aangesteld voor de periode van de behandeling van de klacht. De klachtencommissie kiest uit haar midden een voorzitter en een secretaris. De klachtencommissie bestaat tenminste uit 1 vrouw. In de commissie moet bij voorkeur juridische deskundigheid en deskundigheid op het gebied van het bestrijden van seksuele intimidatie/discriminatie aanwezig zijn.

2.6 Vertrouwenspersoon: De door de opdrachtgever aangewezen functionaris tot wie degene die wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie/discriminatie zich kan wenden voor advies en ondersteuning.

Artikel 3 Preventief beleid

Aan alle freelancer/cursisten zal door de opdrachtgever te kennen worden gegeven dat seksuele intimidatie/discriminatie niet getolereerd wordt en tot sancties kan leiden voor de persoon die zich daaraan schuldig maakt. Tevens worden alle freelancer/cursisten op de hoogte gesteld van het bestaan van deze regeling, en wordt bekend gemaakt wie de vertrouwenspersoon is. Een exemplaar van deze regeling is op verzoek van freelancer/cursisten verkrijgbaar. Alle freelancer/cursisten zullen via de gebruikelijke informatiekanalen worden geïnformeerd over het beleid ter preventie en bestrijding van seksuele intimidatie/discriminatie. De opdrachtgever draagt er zorg voor dat er een arbeidsklimaat aanwezig is waarbij de klachten daadwerkelijk bespreekbaar zijn.

Artikel 4 Vertrouwenspersoon

De directie wijst een vertrouwenspersoon aan.

4.1 Deze vertrouwenspersoon zal worden belast met de eerste opvang van personen die seksuele intimidatie/discriminatie hebben ondergaan en daarover willen praten. Deze functionaris zal in ieder geval het vertrouwen moeten genieten binnen de arbeidsorganisatie. Zij/hij moet gemakkelijk aanspreekbaar zijn, vertrouwelijk met informatie om kunnen gaan en bij voorkeur kennis en ervaring hebben op het terrein van individuele hulpverlening.

4.2 De vertrouwenspersoon heeft tot taak:

- de persoon die een klacht heeft inzake seksuele intimidatie/discriminatie bij te staan, te begeleiden en van advies te dienen;
- door onderzoek en overleg met de betrokkenen te trachten tot een oplossing van het gesignaleerde probleem te komen;
- de klager/klaagster desgewenst te ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de eigen klachtencommissie en/of indien het een strafbaar feit betreft (aanranding, verkrachting, mishandeling) tevens bij het doen van aangifte bij de politie;
- de directie en andere relevante bedrijfsonderdelen gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van seksuele intimidatie/discriminatie.

4.3 De vertrouwenspersoon verricht geen handelingen ter uitvoering van zijn/haar taak dan met toestemming van de freelancer/cursist die de klacht heeft ingediend.

4.4 De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn/haar taken uitsluitend verantwoordig schuldig aan de directie, waarbij de vertrouwelijkheid van informatie gerespecteerd wordt.

4.5 De opdrachtgever dient de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten te verschaffen waardoor hij/zij op vertrouwelijke wijze schriftelijk, mondeling en telefonisch kan worden geraadpleegd.

4.6 De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als leden van een ondernemingsraad zoals vermeld in art. 21 van de wet op de ondernemingsraden.

Artikel 5 Klachtenprocedure

5.1 Een klacht over seksuele intimidatie/discriminatie wordt door de freelancer/cursist die daarvan last beleeft en/op nadelige gevolgen van heeft ondervonden, schriftelijk ingediend bij Meducare. Zowel degene die een klacht indient als degene die aangeklaagd worden ontvangen een exemplaar van deze klachtenprocedure. Door het indienen van een klacht als zodanig zal de huidige of toekomstige positie van de klager/klagster niet worden benadeeld. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.

5.2 Indien de klacht zodanig is dat deze niet, na inspanningen van de directie (zoals het algemeen genoemd in 5.3 t/m 5.11), tot een bevredigende oplossing kan worden gebracht zal een onafhankelijke klachtencommissie worden ingesteld die de klacht gaat behandelen.

5.3 Deze klachtencommissie stelt een onderzoek in naar iedere bij haar ingediende klacht omtrent seksuele intimidatie/discriminatie. De klachtencommissie heeft recht op alle informatie van de zijde van de opdrachtgever die ze bij de vervulling van haar taak nodig heeft. Binnen één maand na ontvangst van de klacht hoort de klachtencommissie afzonderlijk de freelancer/cursist die de klacht heeft ingediend en andere betrokkenen. Op verzoek van de freelancer/cursist kan deze zich laten bijstaan door de vertrouwenspersoon of door iemand anders van binnen of buiten de onderneming. De commissie is bevoegd ook anderen te horen.

5.4 De zittingen van de klachtencommissie zijn besloten. Van iedere zitting wordt een schriftelijk rapport opgemaakt dat door alle betrokkenen voor gezien wordt ondertekend. Indien een betrokkene dit weigert, wordt de reden daarvan in het rapport vermeld.

5.5 Na afronding van het onderzoek doet de secretaris van de commissie een afschrift van de schriftelijke rapportage toekomen aan de leden van de klachtencommissie en de anderen direct betrokkenen.

5.6 Zowel bij aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek kan de opdrachtgever op verzoek van en na overleg met de klachtencommissie tijdelijke voorzieningen treffen, indien dit voor het welzijn van de klager/klagster noodzakelijk is, dan wel als er sprake is van een voor één of meer direct betrokkenen onhoudbare situatie.

5.7 De klachtencommissie brengt binnen 2 maanden nadat de klacht is ingediend een schriftelijke verklaring uit aan de opdrachtgever. Deze termijn kan ten hoogste 1 maand worden verlengd. De verklaring bevat in ieder geval een uitspraak over de volgende punten:

- of en zo ja in welke mate de klacht aannemelijk is
- wie door de seksuele intimidatie/discriminatie is/zijn getroffen
- een advies aan de opdrachtgever inzake de te nemen maatregelen.

Een lid van de klachtencommissie is gerechtigd aan de verklaring van de commissie een minderheidsstandpunt toe te voegen. Een afschrift van de verklaring wordt aan de direct betrokkenen gestuurd alsmede aan de vertrouwenspersoon.

5.8 Afhankelijk van de zwaarte van de klacht kunnen door de opdrachtgever onder andere de volgende sancties worden opgelegd aan degene tegen wie de klacht gericht is:

- schriftelijke berisping
- schorsing
- geldboete
- overplaatsing

5.9 Binnen 14 dagen na ontvangst van de verklaring van de klachtencommissie neemt de opdrachtgever schriftelijk een besluit over eventueel te nemen maatregelen.

- Daarbij worden geen maatregelen genomen die de klager/klaagster benadelen.
- Indien de opdrachtgever een beslissing neemt die geen sancties inhoudt terwijl de klacht door de commissie wel gegrond is verklaard, dan wel indien door de klachtencommissie maatregelen zijn voorgesteld welke door de opdrachtgever niet worden overgenomen, dient dit uitdrukkelijk en met redenen omkleed in de beslissing te worden vermeld.
- Een afschrift van de beslissing wordt aan de direct betrokkenen gestuurd.

5.10 De klachtencommissie brengt verslag uit aan de opdrachtgever over het aantal en de aard van de behandelde zaken en de uitspraken die daarin zijn gedaan met een afschrift aan de vertrouwenspersoon.

- In deze rapportages door de vertrouwenspersoon of de klachtencommissie worden geen namen of initialen van de betrokkenen genoemd.

5.11 De vertrouwenspersoon, de klachtencommissie en andere betrokkenen bij de klachtenprocedure handelen in deze procedure zodanig dat de privacy van de klager/klaagster en andere betrokkenen voldoende wordt gewaarborgd.

Artikel 6 Geheimhouding

Alle betrokkenen dienen de gegevens die hen ter kennis worden gesteld vertrouwelijk te behandelen. Deze geheimhouding geldt niet voor het advies van de klachtencommissie en de uiteindelijke beslissing van de opdrachtgever, tenzij de freelancer/cursist schriftelijk te kennen geeft ook hiervan geheimhouding te willen.