

Klachtenregeling

voor Seksuele Intimidatie, Discriminatie, Agressie, Geweld, Pesten of Intimidatie bij SkillValley

Artikel 1: Definities

1. **Seksuele intimidatie:** Iedere vorm van ongewenst seksueel gedrag, waaronder lichamelijk of verbaal gedrag, dat de integriteit van een persoon aantast en dat als een belediging of bedreiging wordt ervaren. Dit kan onder andere ongewenste aanrakingen, seksuele opmerkingen of seksuele avances omvatten.
2. **Discriminatie:** Ongelijke behandeling op basis van kenmerken zoals geslacht, ras, etniciteit, seksuele geaardheid, handicap, leeftijd, religie of andere persoonlijke kenmerken, die niet gebaseerd zijn op de inhoud van het werk of de situatie.
3. **Agressie:** Fysieke of verbale handelingen die agressie, woede of vijandigheid uitdrukken, zoals schelden, bedreigen of gewelddadig gedrag.
4. **Geweld:** Fysieke handelingen die bedoeld zijn om schade te veroorzaken of iemand te intimideren, zoals slaan, schoppen of ander fysiek geweld.
5. **Pesten:** Herhaaldelijk en opzettelijk gedrag gericht op het belachelijk maken, intimideren of uitsluiten van een persoon, wat kan leiden tot psychologische schade.
6. **Intimidatie:** Het doelbewust onder druk zetten, bedreigen of op een andere manier psychologisch of fysiek kwetsen van een persoon met als doel diegene te laten reageren uit angst of onder dwang.

Artikel 2: Doel van de Klachtenregeling

Het doel van deze klachtenregeling is om een veilige en respectvolle werkomgeving te waarborgen door adequaat en vertrouwelijk om te gaan met klachten over seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld, pesten of intimidatie. Deze regeling biedt een duidelijke procedure voor de indiening en behandeling van dergelijke klachten en zorgt ervoor dat deze op een eerlijke en zorgvuldige manier worden afgehandeld.

Artikel 3: Indienen van een klacht

1. **Wie kan een klacht indienen:** Iedere persoon die slachtoffer is van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld, pesten of intimidatie binnen de organisatie kan een klacht indienen. Dit geldt ook voor getuigen van dergelijk gedrag die zich zorgen maken over de situatie.

2. **Formele indiening:** De klacht moet schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend bij de aangewezen vertrouwenspersoon, klachtenfunctionaris of de directie van de organisatie. De klacht moet duidelijk omschrijven welk incident of gedrag zich heeft voorgedaan, wanneer en waar dit heeft plaatsgevonden, en wie er betrokken waren.
3. **Vertrouwelijkheid:** Alle klachten zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld, met respect voor de privacy van de klager en de betrokken personen. Gegevens worden alleen gedeeld met de noodzakelijke partijen, zoals de klachtencommissie of autoriteiten, wanneer dat noodzakelijk is voor de afhandeling van de klacht.

Artikel 4: Behandeling van de klacht

1. **Vertrouwenspersoon:** Bij het indienen van een klacht kan de klager een beroep doen op een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is een neutraal en deskundig aanspreekpunt die de klager ondersteunt en begeleidt tijdens het klachtenproces. De vertrouwenspersoon kan de klager ook helpen bij het opstellen van de klacht en kan adviseren over verdere stappen.
2. **Meldingsplicht:** Indien de klacht ernstige vormen van geweld of seksuele intimidatie betreft, kan de organisatie verplicht zijn om de zaak te melden bij de bevoegde autoriteiten, zoals de politie of de arbeidsinspectie, afhankelijk van de aard van het incident.
3. **Bevestiging ontvangst:** De ontvangen klacht wordt binnen 5 werkdagen bevestigd aan de klager. De klager krijgt inzicht in de procedure en de verwachte termijn voor de afhandeling van de klacht.
4. **Onderzoek:** De klacht wordt onderzocht door een onafhankelijk klachtenorgaan, zoals een klachtencommissie, of door een externe partij met de juiste expertise. Het onderzoek kan onder andere gesprekken met de klager en de beschuldigde inhouden, evenals andere getuigenverklaringen.

Klachtenregeling

voor Seksuele Intimidatie, Discriminatie, Agressie, Geweld, Pesten of Intimidatie bij SkillValley

Artikel 5: Uitspraak en Maatregelen

1. **Tijdige uitspraak:** De klacht wordt binnen 4 weken afgehandeld. Na het onderzoek wordt er een beslissing genomen, die schriftelijk wordt meegedeeld aan de klager en de beschuldigde.
2. **Maatregelen:** Afhankelijk van de aard van de klacht kan de organisatie passende maatregelen treffen, zoals waarschuwingen, scholing, schorsingen of zelfs ontslag van de verantwoordelijke persoon. Indien de klacht ernstige misdragingen betreft, kan de organisatie ook besluiten de autoriteiten in te schakelen.
3. **Opvolging:** Na de uitspraak wordt een vervolgsprek gevoerd met de klager en, indien nodig, met de betrokken partijen om te waarborgen dat de situatie is opgelost en de veiligheid en het welzijn van de klager is hersteld.

Artikel 6: Rechthebbende op Hulp

1. **Externe hulp en ondersteuning:** De klager heeft recht op externe ondersteuning, bijvoorbeeld van een vakbond, een externe vertrouwenspersoon of een gespecialiseerde hulpinstantie (zoals een slachtofferhulporganisatie). Deze organisaties kunnen de klager helpen met emotionele steun, juridisch advies of begeleiding in het proces.
2. **Ondersteuning van medewerkers:** Medewerkers die getuige zijn van of slachtoffer worden van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld, pesten of intimidatie kunnen altijd een beroep doen op de vertrouwenspersoon of klachtenfunctionaris voor begeleiding en ondersteuning.

Artikel 7: Klachtrecht en Bezwaar

1. **Recht op bezwaar:** Als de klager het niet eens is met de beslissing van de klachtencommissie, kan deze binnen een 2 weken bezwaar maken tegen de uitspraak. Het bezwaar wordt opnieuw beoordeeld door een andere, onafhankelijke instantie binnen de organisatie of door een externe mediator.
2. **Beroep bij externe instantie:** Indien de klager het niet eens is met de uitspraak van de interne klachtbehandeling, kan de klager zich wenden tot een externe instantie, zoals een ombudsman of een rechtelijke instantie, afhankelijk van de situatie.

Artikel 8: Preventie en Training

1. **Preventieve maatregelen:** De organisatie zorgt voor preventieve maatregelen om seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld, pesten en intimidatie te voorkomen. Dit kan door middel van trainingen, bewustwordingscampagnes en het opstellen van duidelijke gedragsregels en richtlijnen voor respectvol gedrag.
2. **Opleiding van medewerkers:** Medewerkers, inclusief leidinggevenden, worden regelmatig getraind in hoe ze met dergelijke klachten moeten omgaan en hoe zij een veilige werkomgeving kunnen bevorderen.

Artikel 9: Ingangsdatum

1. **Ingangsdatum regeling:** Deze klachtenregeling treedt in werking op 01-01-2025. Alle medewerkers en deelnemers aan de organisatie worden geïnformeerd over het bestaan van deze regeling en hoe ze een klacht kunnen indienen.