

**Klachtenregeling Seksuele Intimidatie, Agressie of Geweld (SIAG)  
(CWI)**

**Artikel 1 Algemeen**

lid 1

De klachtenregeling heeft als doel een individuele werknemer of ex-werknemer een middel te verschaffen om zich te beschermen tegen een voor hem ongewenste situatie ten aanzien van seksuele intimidatie, agressie of geweld.

Tevens wordt met deze regeling, en met de Notitie preventie en aanpak ongewenste omgangsvormen en de Gedragscode ongewenste omgangsvormen/ongewenst gedrag, beoogd willekeur en/of onzorgvuldige behandeling op dit terrein binnen het CWI te voorkomen en een gezond en veilig werkklimaat te waarborgen.

lid 2

Deze regeling strekt zich eveneens uit tot derden die, in verband met voorvallen tijdens of in verband met het werk, willen klagen over een werknemer van het CWI en tot klachten over derden die tijdelijk bij het CWI aanwezig zijn.

**Artikel 2 Definities**

*Seksuele intimidatie:*

Elke vorm van seksueel getint gedrag waarvan iemand niet is gediend; iedereen bepaalt voor zichzelf of het gedrag van de ander aanvaardbaar, dan wel beledigend of bedreigend is.

*Agressie of geweld:*

Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen tijdens of in verband met het werk.

*Klager:*

De persoon die zich wendt tot een vertrouwenspersoon dan wel een klacht indient op grond van deze Klachtenregeling.

*Aangeklaagde:*

De persoon over wie een vertrouwenspersoon wordt benaderd, dan wel tegen wie een klacht wordt ingediend.

*Interne vertrouwenspersoon:*

De door de directie, met instemming van de Ondernemingsraad, benoemde werknemer of werknemers van het CWI tot wie een klager zich kan wenden.

*Externe vertrouwenspersoon:*

De door de Arbo Unie Amsterdam in samenspraak met de directie en de Ondernemingsraad benoemde werknemer van deze Arbo Unie.

*Bemiddelaar:*

Een door klager en een vertrouwenspersoon aangezochte persoon, al dan niet een werknemer van het CWI.

**Artikel 3 Vertrouwenspersoon**

lid 1

Een vertrouwenspersoon is belast met de eerste opvang van de klager.

lid 2

Een vertrouwenspersoon handelt uitsluitend naar aanleiding van een rechtstreeks verzoek van de klager en waarborgt de vertrouwelijkheid.

lid 3

De vertrouwenspersoon is tevens verantwoordelijk voor het signaleren van knelpunten, het adviseren aan de directie en de Ondernemingsraad - gevraagd en ongevraagd - over te ontwikkelen beleid ten aanzien van seksuele intimidatie, agressie of geweld en het verzorgen, voor 1 april, van een jaarlijkse geanonimiseerde rapportage aan de directie en de Ondernemingsraad.

lid 4

Een vertrouwenspersoon wordt benoemd voor een termijn van vier jaar en is herbenoembaar.

#### **Artikel 4 Faciliteiten**

De werkgever verschaft de interne vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten waardoor hij op vertrouwelijke wijze kan worden geraadpleegd. Voorts verschaft de werkgever de interne vertrouwenspersoon de mogelijkheid zich op kosten van de werkgever nader te bekwamen voor de functie. De interne vertrouwenspersoon heeft minimaal recht op twee scholingsdagen per jaar. De activiteiten van de interne vertrouwenspersoon vinden plaats onder werktijd, of - als dat niet mogelijk is - worden als (over)werk aangemerkt.

#### **Artikel 5 Bemiddelaar**

lid 1

Doel van bemiddeling is het ongewenste gedrag te laten stoppen.

lid 2

De bemiddelaar voert geen formeel onderzoek uit over een klacht en doet geen uitspraak over de gegrondheid ervan.

lid 3

De bemiddelaar stelt de betrokkene(n) op de hoogte van het resultaat van zijn bemiddeling.

#### **Artikel 6 Procedure**

lid 1

Een werknemer die geconfronteerd wordt met seksuele intimidatie en/of agressie of geweld kan aangifte doen bij de politie en/of zich wenden tot een interne of de externe vertrouwenspersoon, en/of een klacht indienen op grond van deze klachtenregeling.

lid 2

Indien een werknemer zich wendt tot een vertrouwenspersoon worden de gebeurtenissen uitgebreid besproken, zonder dat daarbij direct tot onderzoek hoeft te worden overgegaan; doorverwijzing naar hulpverleningsinstanties buiten het CWI is mogelijk.

#### **Artikel 7 Klachtencommissie**

lid 1

Het CWI sluit zich aan bij een externe klachtencommissie, die zich bezighoudt met klachtenbehandeling op het terrein van seksuele intimidatie, agressie en geweld. De klachtencommissie wordt ondersteund door een secretaris vanuit het CWI.

lid 2

De klacht moet schriftelijk worden ingediend bij de klachtencommissie, eventueel via de secretaris van de klachtencommissie. De klachtencommissie bevestigt de ontvangst van de klacht schriftelijk binnen twee weken na binnenkomst. In deze brief wordt de wijze en de termijn van afwikkeling van de klacht vermeld.

lid 3

Binnen 4 weken nadat de klacht bij de klachtencommissie is ingediend, brengt de klachtencommissie haar advies uit aan de directie van het CWI met een afschrift aan de klager en, indien van toepassing, de aangeklaagde. Indien de klachtencommissie niet binnen vier weken haar advies kan uitbrengen, kan zij eenmalig de termijn met maximaal vier weken verlengen. De klachtencommissie laat dit tijdig en met redenen omkleed aan de klager, directie en aangeklaagde weten.

lid 4

Het advies van de klachtencommissie is bindend. De directie neemt een besluit over eventueel te nemen maatregelen en deelt dat binnen veertien dagen na ontvangst van het advies van de klachtencommissie schriftelijk mede.

lid 5

Alle beroepsmogelijkheden staan open voor hen die in beroep willen gaan tegen de uitkomst van de werkzaamheden van de klachtencommissie en tegen het besluit van de directie.

## **Artikel 8 Slotbepalingen**

lid 1

De werkgever draagt er zorg voor dat de rechtspositie van de interne vertrouwenspersoon niet nadelig zal worden beïnvloed door het optreden als vertrouwenspersoon.

lid 2

De vertrouwenspersoon is geen verantwoording schuldig aan de eigen leidinggevende, maar aan het Bestuur, waarbij de vertrouwelijkheid van informatie wordt gerespecteerd.

lid 3

De vertrouwenspersoon geniet verschoningsrecht.

lid 4

De interne vertrouwenspersoon ontvangt een bruto-vergoeding per jaar, vermeld in het Overzicht Vergoedingen, uit te betalen in de maand december. Bij benoeming of aftreden in de loop van een kalenderjaar wordt de vergoeding naar rato uitbetaald.