



## BIJLAGE 2: KLACHTENPROCEDURE

Een werkgever moet beleid voeren om seksuele intimidatie op het werk tegen te gaan. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht omdat het hier om een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden gaat. De regeling moet bekend zijn bij de medewerkers. Is de werkgever niet bereid om een beleid tot het voorkomen en bestrijden van seksuele intimidatie te voeren, dan kan de ondernemingsraad aan de Arbeidsinspectie vragen de werkgever hiertoe te verplichten. Ook individuele werknemers kunnen zich tot de Arbeidsinspectie wenden.

### **Vertrouwenspersoon (intern of extern)**

Het bedrijf heeft een (interne of externe) vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en geniet de bescherming van de werkgever. Taken van de vertrouwenspersoon zijn onder meer:

- Verstrekken van voorlichting over ongewenst gedrag.
- Zorgen voor een adequate opvang van degene die een klacht uit over ongewenst gedrag.
- Zorgen voor een vertrouwelijke behandeling van gegevens.
- Terzijde staan van de klager bij het indienen van een formele klacht en eventueel bij de formele afhandeling daarvan.
- 

### **Klachtenprocedure**

Het bedrijf heeft een klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen. De belangrijkste punten van de procedure zijn:

- Klachten worden schriftelijk ingediend bij de klachtencommissie.
- De klachtencommissie doet onderzoek naar iedere ingediende klacht.
- De zittingen van de klachtencommissie zijn besloten.
- De klachtencommissie informeert de werkgever binnen 2 maanden na het indienen van de klacht.
- Afhankelijk van de zwaarte van de klacht kunnen sanctie variëren van schriftelijke berisping t/m ontslag.
- De vertrouwenspersoon, de klachtencommissie en andere betrokkenen in deze procedure handelen zodanig dat de privacy van de klager/klaagster voldoende gewaarborgd is.

Een uitgebreid voorbeeld van een klachtenregeling is te vinden op [www.arbobondgenoten.nl](http://www.arbobondgenoten.nl)