



REGELING TER VOORKOMING VAN ONGEWENST  
GEDRAG, (SEKSUELE) INTIMIDATIE, AGRESSIE,  
GEWELD EN DISCRIMINATIE.

VERSIE : 1.0

DATUM : NOVEMBER 2020

STICHTING MET ELKAAR APELDOORN

## Artikel 1: Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

### 1.1. Ongewenst gedrag:

Gedrag op de werkplek dat verband houdt met de persoonlijke kenmerken van een medewerker en van zodanige aard is, dat het de waardigheid en/of lichamelijke integriteit van deze medewerker aantast en door de medewerker die het doelwit is van dit gedrag als ongewenst wordt ervaren.

### 1.2. (Seksuele) intimidatie:

Ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om (seksuele) gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij - voor zover het een werknemer betreft - tevens sprake is van een van de volgende punten:

1. onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
2. onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
3. dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel tot gevolg heeft dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

### 1.3 Agressie, geweld:

Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

### 1.4 Discriminatie:

Elke vorm van ongerechtvaardigd onderscheid, als bedoeld in artikel 2 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of tot gevolg kan hebben dat de erkenning, het genot of uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het openbare leven wordt tenietgedaan of aangetast. Discriminatie kan zowel bedoeld als onbedoeld zijn.

### 1.5 Werknemer:

alle personen die werkzaamheden verrichten voor Stichting Met Elkaar Apeldoorn, c.q. JobHulpMaatje Apeldoorn en vrijwilligers.

### 1.6 De Kla(a)g(st)er:

Een Kla(a)g(st)er is een werknemer, een bestuurslid of een vrijwilliger die werkzaamheden verricht voor Stichting Met Elkaar Apeldoorn c.q. JobHulpMaatje Apeldoorn die meent te zijn geconfronteerd met (seksuele) intimidatie, agressie en/of geweld en discriminatie en een klacht hierover heeft ingediend bij de vertrouwenspersoon.

### 1.7 Klacht:

Een mondeling of schriftelijk ingediende klacht met motieven omkleed, betreffende (seksuele) intimidatie, agressie en/of geweld en discriminatie.

### 1.8 Anonieme klacht:

Een klacht die gedeponeed wordt zonder dat de klager zijn identiteit bekend maakt

### 1.9 Aangeklaagde:

De persoon tegen wie een klacht met betrekking tot (seksuele) intimidatie, agressie of geweld en discriminatie is ingediend.

### 1.10 Strafbaar feit:

Bij het vermoeden van een strafbaar feit (bijvoorbeeld: diefstal, afpersing, bedreiging, geweld, racisme, incest, verkrachting, aanranding, seksuele intimidatie) doet het Bestuur aangifte bij de politie. Om het Bestuur op de hoogte te brengen van een strafbaar feit geldt voor het personeel (evenals vertrouwenspersonen) de verplichting het bevoegd gezag steeds te informeren indien men een of meer van deze strafbare feiten vaststelt.

## Artikel 2: De vertrouwenspersoon

### 2.1 De vertrouwenspersoon heeft als functie:

- a) Het verzorgen van de eerste opvang van lastig gevallen werknemers en vrijwilligers, die initiatief genomen hebben en hulp en advies nodig hebben.
- b) Eventueel volgend op a, het bieden een oplossingsrichting en/of hulp daartoe evenals het geven van advies.
- c) Bemiddeling: nagaan of een oplossing in de formele sfeer mogelijk is.
- d) Adviseur naar bestuur om de situatie aan te pakken.
- e) Nazorg en eventueel verwijzing naar andere hulpverlenende instanties

### 2.2 In het kader van de in lid 2.1 beschreven functie beschikt een vertrouwenspersoon over de volgende bevoegdheden:

- a) Het horen van de klager.
- b) Het op eigen initiatief raadplegen van interne en (na budgettair akkoord bestuur) externe deskundigen.
- c) Het voeren van gesprekken met collega's van werknemer/vrijwilliger en het bevoegd gezag en zulks op vertrouwelijke basis.
- d) Het begeleiden van een klager bij het inschakelen van hulpverlenende instantie.
- e) Het zorgen voor nazorg.
- f) Signalen van seksuele intimidatie, agressie en/of geweld en discriminatie opsporen en op grond hiervan advies geven aan leidinggevende omtrent het te voeren beleid.
- g) Om beeld te krijgen van de mate, waarin werknemers/vrijwilligers met ongewenst gedrag te maken hebben, zal onder verantwoordelijkheid van de vertrouwenspersoon een anonieme registratie van klachten worden opgezet en bijgehouden. Deze registratie is onderdeel van de periodieke rapportage van de vertrouwenspersoon en zal zo nodig worden benut voor bijstelling van het beleid.

### 2.3 Benoeming vertrouwenspersoon:

De vertrouwenspersoon wordt benoemd door het bestuur.

### 2.4 Geheimhouding:

De vertrouwenspersoon is te allen tijde verplicht tot geheimhouding omtrent alle zaken die hij of zij in zijn/haar functie verneemt. Het consulteren van een andere vertrouwenspersoon bij complexe vraagstukken behoort tot de mogelijkheid met in acht neming van integriteit.

### 2.5 Onvoorziene omstandigheden:

Indien er zich omstandigheden voordoen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het bestuur.

### 2.6 Aanstelling en ontslag:

a) De vertrouwenspersoon wordt door het bestuur aangesteld en uit deze nevenfunctie ontslagen en is rechtstreeks verantwoording schuldig aan het Bestuur.

### **Artikel 3: Wijzigingen**

3.1 Deze regeling kan worden gewijzigd bij besluit van het bestuur in overleg met de vertrouwenspersoon.

### **Artikel 4: Ter inzage beschikbaar**

4.1 Het bestuur zorgt ervoor dat een exemplaar van deze regeling aan iedere werknemer/vrijwilliger is bekendgemaakt/uitgereikt.

4.2 Het bestuur draagt er zorg voor dat een exemplaar van deze regeling voor alle belanghebbenden ter inzage beschikbaar is.

4.3 Het bestuur draagt er zorg voor dat alle belanghebbenden op de hoogte gebracht zijn van deze regeling.

### **Artikel 5: Overige bepalingen**

5.1 In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de vertrouwenspersoon in overleg met het bestuur.

5.2 Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling ter voorkoming van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie".

### **Artikel 6: Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2021. Aldus vastgesteld door het bestuur d.d. 25 november 2020.