

Regeling Vertrouwenspersoon WerkSaam Westfriesland

Inleiding

WerkSaam is als werkgever verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. WerkSaam wil medewerkers beschermen tegen ongewenst gedrag zoals agressie en geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en onheuse bejegening/pesterijen. Als er toch sprake is van ongewenst gedrag, kan een medewerker voor advies en ondersteuning een beroep doen op een vertrouwenspersoon. Bij vermoeden van misstanden kan een medewerker een beroep doen op de vertrouwenspersoon Integriteit. In deze regeling is beschreven hoe we bij WerkSaam omgaan met de vertrouwenspersonen.

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de OR van WerkSaam Westfriesland van 17 juli 2020;

gelet op:

- artikel 23 van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland;

b e s l u i t :

• de beleidsregel regeling vertrouwenspersoon WerkSaam te wijzigen. De tekst na wijziging is als volgt:

Artikel 1. Begripsomschrijving

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Agressie: het lastig vallen, bedreigen of aanvallen van een persoon. Hierin onderscheiden we twee vormen:
 - agressie door boosheid of woede – er is sprake van grensoverschrijdend gedrag met als doel iemand schade toe te brengen of door woede iets voor elkaar krijgen. Dit kan door lichamelijk geweld zijn of met woorden;
 - instrumentele agressie- er is sprake van gedrag om invloed te hebben op of macht uit te oefenen op situaties om deze naar eigen hand te zetten. Het kan ook gedrag zijn om een sfeer van onzekerheid te creëren waar de normale gang van zaken door beïnvloed wordt;
- b. De commissie: de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid (LKOOG);
- c. Discriminatie: Gedrag dat zoals staat geschreven in Algemene wet gelijke behandeling.
- d. Medewerker: de persoon, in dienst bij WerkSaam Westfriesland of WerkSaam Verloning B.V., die ondersteuning en advies nodig heeft over ongewenst gedrag of persoonlijke problemen;
- e. Ongewenst gedrag: gedrag zoals seksuele intimidatie, agressie, geweld, onheuse bejegening en pesten;
- f. Onheuse bejegening en pesten: gedrag zoals negeren, doodzwijgen, intimideren, manipuleren, misbruik van macht of openlijke terechtwijzing van een persoon onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het werk;
- g. Seksuele intimidatie: Seksueel getinte aandacht voor een persoon, die dit laat zien door mondeling, lichamelijk of ander gedrag, dat zowel niet opzettelijk als opzettelijk kan zijn en dat door de persoon in kwestie als ongewenst, kwetsend of bedreigend wordt ervaren;
- h. Vermoeden van een misstand: een vermoeden van een medewerker dat er binnen WerkSaam sprake is van:
 - een schending van weetelijke voorschriften;
 - een gevaar voor de gezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - een gevaar voor het goed functioneren van WerkSaam als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.
- i. Verschoningsrecht: het recht van iemand die als getuige is opgeroepen in een rechtszaak om geen getuigenis af te leggen.
- j. Vertrouwenspersoon: de persoon die is aangesteld door de algemeen directeur aan wie men vertrouwelijke zaken kwijt kan. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor, ondersteunt en/of adviseert.

Artikel 2. Benoeming, ontheffing en beëindiging op verzoek

1. De directeur stelt, na de instemming door de Ondernemingsraad te hebben gekregen, minimaal één vrouw en één man als interne vertrouwenspersoon, minimaal één vrouw en één man als externe vertrouwenspersoon en minimaal één persoon als vertrouwenspersoon Integriteit aan. Voor de interne vertrouwenspersoon komen alleen medewerkers van WerkSaam in aanmerking. Voor de externe vertrouwenspersoon komen personen van buiten WerkSaam in aanmerking. Eén

van de externe vertrouwenspersonen is ook vertrouwenspersoon Integriteit. De vertrouwenspersoon Integriteit moet ten alle tijden een persoon van buiten WerkSaam zijn. Een MT-lid, een HR-adviseur en een OR-lid mag geen vertrouwenspersoon zijn.

2. De ondernemingsraad kan een voordracht voor een vertrouwenspersoon doen en heeft instemmingsrecht ter zake.
3. De benoeming is voor onbepaalde tijd en eindigt:
 - a. Van rechtswege bij uitdiensttreding.
 - b. Op verzoek van de vertrouwenspersoon .
 - c. Een eenzijdige ontheffing uit de functie door de algemene directeur. Deze ontheffing moet met reden omkleed zijn.

Artikel 3. Taken vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft de volgende taken:

- a. Het zijn van een luisterend oor bij problemen.
- b. Het verzorgen van eerste opvang van medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag en die hulp en advies nodig hebben.
- c. Het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is.
- d. De medewerker informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals de klachtenprocedure en het melden van misstanden.
- e. Het desgewenst begeleiden, als de medewerker de zaak aan de orde wil stellen bij de commissie, bij een leidinggevende of collega.
- f. Het adviseren en begeleiden van een melder van misstanden.
- g. Het doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties, zoals bijvoorbeeld een mediator of juridische bijstand.
- h. Het geven van voorlichting over de aanpak van ongewenst gedrag of vermoeden van misstanden.
- i. Het gevraagd en ongevraagd adviseren van leidinggevend en management bij het voorkomen van ongewenst gedrag.
- j. Het registreren van de aard en afhandeling van de incidenten op het gebied van ongewenst gedrag die bij hem zijn ingediend.
- k. Het jaarlijks schriftelijk en geanonimiseerd verslag uitbrengen aan het bevoegd gezag en de ondernemingsraad over zijn werkzaamheden met inachtneming van de privacy van de betrokken personen.
- l. Bij integriteitskwesaties, na overleg met de medewerker, verwijzen naar de vertrouwenspersoon integriteit.

Artikel 4. Bevoegdheden, verantwoording en verplichtingen

De vertrouwenspersoon heeft de volgende bevoegdheden en verplichtingen:

1. Het volgen van een opleiding tot vertrouwenspersoon (integriteit) is verplicht voor alle vertrouwenspersonen.
2. De vertrouwenspersoon heeft de bevoegdheid om informatie in te winnen bij andere bij WerkSaam werkzame personen, na toestemming van degene die een beroep doet op de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon neemt daarbij de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht ter bescherming van de privacy van alle betrokkenen.
3. In voorkomende gevallen is de vertrouwenspersoon bevoegd om externe deskundigen te raadplegen.
4. De vertrouwenspersoon is verplicht om aangifte te doen van een (ambts)misdrijf.

Artikel 5. Faciliteiten

De directeur stelt de vertrouwenspersoon in de gelegenheid zijn/haar taken naar behoren te vervullen. De opleiding tot vertrouwenspersoon (integriteit) wordt door WerkSaam georganiseerd en vergoed.

Artikel 6. Geheimhouding, privacy, verschoningsrecht en aangifteplicht

1. De vertrouwenspersoon is tot geheimhouding van de informatie verplicht die hij/zij heeft gekregen bij de uitoefening van deze taak. Dit geldt ook wanneer de vertrouwenspersoon is gestopt met zijn functie als vertrouwenspersoon. Daarbij doet de vertrouwenspersoon er alles aan om de privacy van de medewerker en andere betrokkenen te waarborgen.
2. Uitzondering op de geheimhouding zoals beschreven in artikel 6 lid 1 is de constatering van een (ambts)misdrijf. De vertrouwenspersoon is verplicht hiervan melding te doen aan de directeur en heeft aangifteplicht. Als de directeur verdacht wordt van het misdrijf, wordt melding gemaakt bij het Dagelijks Bestuur.
3. Personen, die met de vertrouwenspersoon praten over een kwestie, zijn verplicht om geheim te houden wat zij besproken hebben.

4. De vertrouwenspersoon heeft verschoningsrecht. Het verschoningsrecht geldt niet wanneer er sprake is van een (ambts)misdrijf.

Artikel 7. Bescherming

1. De vertrouwenspersoon heeft dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad en mag niet ontslagen worden vanwege de activiteiten als vertrouwenspersoon.
2. Een medewerker die zich te goeder trouw tot de vertrouwenspersoon heeft gewend, ondervindt in zijn positie als medewerker geen nadeel van zijn handelwijze.

Artikel 8. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze gewijzigde beleidsregel treedt in werking op de dag na die van bekendmaking en werkt terug tot 01 januari 2020.
2. Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Regeling vertrouwenspersoon WerkSaam Westfriesland

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 10 september 2020.

De voorzitter, D. te Grotenhuis

De directeur, M.J. Dölle

Gerelateerde documenten en registraties:

- Klachtenregeling ongewenst gedrag medewerkers WerkSaam Westfriesland.
- Wegwijzer klachten en bezwaren personeel WerkSaam.
- Procedure melding vermoeden misstanden WerkSaam Westfriesland.
- Stroomschema klachtafhandeling.