

Klachtenregeling ongewenst gedrag Avres 2026

Het dagelijks bestuur van Avres in vergadering bijeen d.d. 09-07-2026

Overwegende dat het wenselijk is om een regeling vast te stellen waarin een procedure voor medewerkers van Avres is vastgelegd waarmee een klacht kan worden ingediend indien een (of meerdere) medewerker(s) ongewenst gedrag erva(r)t(en) door een andere (of meerdere) andere medewerker(s) van Avres, danwel door een of meerdere bestuurders van Avres;

Gelet op artikel 27 j. van de Wet op de Ondernemingsraad;

Gelezen het instemmingsbesluit van de ondernemingsraad d.d. 28-04-2026

Besluit:

Vast te stellen de volgende klachtenregeling ongewenst gedrag Avres 2026.

Artikel 1. Definities / begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Avres: De publiekrechtelijke rechtspersoon in de vorm van het openbare lichaam de gemeenschappelijke regeling Avres. Deze regeling is eveneens van toepassing voor medewerkers en/of bestuurders van de privaatrechtelijke dochters van Avres, te weten Avres Diensten BV; Avres SW BV en de Stichting Avres Nieuw Beschut. Daar waar van toepassing dient in deze regeling dan ook in plaats van Avres te worden gelezen respectievelijk: Avres Diensten BV; Avres SW BV; of de Stichting Avres Nieuw Beschut.

b. Beklaagde/Beschuldigde:

- Een persoon, die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van Avres en over wiens gedrag een melding is gemaakt;

- Een persoon, die bestuurder is of bestuurder is geweest in de organisatie van Avres en over wiens gedrag een melding is gemaakt.

c. Melder:

- De (ex-)werknemer van Avres, die een melding maakt van ongewenst gedrag; In deze regeling worden onder (ex-) werknemer ook verstaan uitzendkrachten, ingeleende krachten, stagiaires en andere personen die werkzaamheden verrichten of hebben verricht en behoefte van de werkgever kunnen een melding maken van ongewenst gedrag.

d. Discriminatie: het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen zodat de waardigheid en/of lichamelijke integriteit wordt aangetast of dat dit zo wordt ervaren door de melder die ermee wordt geconfronteerd. Hiervan is in elk geval sprake bij het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke voorkeur, ras, geslacht, genderidentiteit- of expressie en nationaliteit.

e. Melding: een mondelinge of schriftelijke uiting van ongewenst gedrag bij de vertrouwenspersoon.

f. Klachtencommissie A: de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid die met ingang van 1 januari 2027 is ingesteld. Toegang tot deze klachtencommissie hebben die medewerkers voor wie de CAO Samenwerkende gemeentelijke organisaties van toepassing is, danwel voor de medewerkers voor wie deze CAO volgend is;

g. Klachtencommissie B: De klachtencommissie ongewenst gedrag. Toegang tot deze klachtencommissie hebben die medewerkers voor wie de CAO Sociale Werkvoorziening of de CAO Aan de slag van toepassing is, dan wel door Avres worden ingehuurd / bij Avres zijn gedetacheerd / tijdelijk werkzaam zijn.

g. Ongewenst gedrag: is gedrag dat door een melder als hinderlijk, schadelijk of onacceptabel wordt ervaren. Dit kan onder meer seksuele intimidatie, discriminatie, pesterijen, agressie of geweld omvatten. Het gedrag kan fysiek, verbaal of psychologisch van aard zijn en heeft een negatieve invloed op het welzijn en de veiligheid van de betrokken persoon.

h. Pesterij, agressie en geweld: voorvallen waarbij een melder psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hiervan is ook sprake als dit zo wordt ervaren door de melder die er persoonlijk mee wordt geconfronteerd.

g. Seksuele intimidatie: seksueel getinte aandacht binnen of in verband met de werksituatie. Dit komt tot uiting in verbaal, fysiek of ander non-verbaal gedrag. Dit gedrag is ongewenst of ongewild of de melder die hiermee geconfronteerd wordt, ervaart dit als zodanig.

- h. Vertrouwenspersoon: De functionaris die als zodanig benoemd is door de werkgever.
- i. Werkgever: Het dagelijks bestuur van Avres, die in deze vertegenwoordigd kan worden door de directeur van Avres.
- j. Werknemer: Medewerker of werknemer van Avres.

Artikel 2. Taken vertrouwenspersoon

1. Tot de taken van de vertrouwenspersoon behoren in elk geval:
 - a. De eerste opvang van de melder;
 - b. Het bijstaan, begeleiden en adviseren van de melder over de verschillende wegen die open staan om het probleem op te lossen. Zo nodig verwijst de vertrouwenspersoon de melder door naar een professionele hulpverlener;
 - c. Het ondersteunen van de melder bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie. Als het om een strafbaar feit gaat, kan hij / zij de melder ondersteunen bij het doen van aangifte. De vertrouwenspersoon blijft betrokken bij het traject dat volgt, als de melder dat wil;
 - d. Het verlenen van nazorg aan de melder als de melding afgerond is;
 - e. Het registreren van meldingen (aard en omvang) en het jaarlijks geanonimiseerd rapporteren hierover aan de werkgever en de ondernemingsraad voor zover de geheimhoudingsplicht dit toelaat; en
 - f. Het gevraagd en ongevraagd adviseren van de werkgever of andere personen binnen de organisatie over preventie en bestrijding van ongewenst gedrag.
2. De vertrouwenspersoon verricht naar aanleiding van een melding geen handelingen zonder toestemming van de melder, een en ander met in achtneming van het bepaalde in artikel 160 en artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering.
3. Ook de perso(o)n(en) op wie de melding betrekking heeft kan een beroep doen op een van de vertrouwenspersonen binnen Avres. Deze vertrouwenspersoon is dan niet dezelfde die de melder bijstaat.

Artikel 3. Taak van de werkgever.

1. De werkgever draagt er zorg voor dat medewerkers regelmatig worden geïnformeerd over het beleid binnen Avres tegen ongewenst gedrag.
2. De werkgever maakt via interne communicatiekanalen, zoals Intres, prikborden en bedrijfspublicaties, kenbaar dat er een klachtenregeling ongewenst gedrag is en waar deze is te raadplegen.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat tijdens de onderzoeksperiode van de klacht de beklaagde/ beschuldigde op passende wijze wordt ondersteund. De beklaagde/beschuldigde wordt geïnformeerd over de aard van de melding, de procedure en mogelijke consequenties. Indien gewenst kan de beschuldigde gebruikmaken van een van de vertrouwenspersonen binnen Avres, niet zijnde de vertrouwenspersoon die de melder ondersteunt.

Artikel 4a. De klachtencommissie A

1. De werkgever is aangesloten bij de Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid (LKOG), Postbus 30435, 2500 GK Den Haag. E-mailadres: klachtencommissie.ongewenst-gedrag@vng.nl. Website: www.vng.nl/lkog. Toegang tot deze klachtencommissie hebben die medewerkers voor wie de CAO Samenwerkende gemeentelijke organisaties van toepassing is, danwel voor de medewerkers voor wie deze CAO volgend is.
2. Voor de behandeling van klachten van medewerkers die toegang hebben tot deze klachtencommissie, is de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid van toepassing. Deze regeling is als bijlage 2 bij de klachtenregeling ongewenst gedrag gevoegd.

Artikel 4b. De klachtencommissie B

1. De werkgever is aangesloten bij de dienstverlening door integriteitsbureau BING. Toegang tot de dienstverlening door dit bureau hebben die medewerkers voor wie de CAO Sociale Werkvoorziening of de CAO Aan de slag van toepassing is, dan wel door Avres worden ingehuurd / bij Avres zijn gedetacheerd / tijdelijk werkzaam zijn.
2. Voor de behandeling van klachten van medewerkers die toegang hebben tot de dienstverlening van integriteitsbureau BING, richt BING een klachtencommissie in en hanteert zij een op de betreffende melding toegesneden werkwijze, met inachtneming van de beginselen van onafhankelijkheid, zorgvuldigheid en hoor en wederhoor.

Artikel 5. Taak klachtencommissie

De klachtencommissies hebben als taak de klacht te onderzoeken en de werkgever over de gegrondheid van de klacht te adviseren.

Artikel 6. Het indienen van een klacht

1. De melder heeft het recht zich met een klacht direct tot de betreffende klachtencommissie te wenden. Klachten gericht aan de klachtencommissie dienen schriftelijk te worden ingediend.
2. Aan werknemers wordt verzocht zich in eerste instantie te wenden tot de bedrijfsmaatschappelijk werker, een collega, leidinggevende en/of vertrouwenspersoon om te voorkomen dat er klachten worden ingediend, die intern ook opgelost hadden kunnen worden door bemiddeling.

Artikel 7. De werkwijze en bevoegdheden van de klachtencommissie

1. In de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (zie bijlage 1), respectievelijk in de door integriteitsbureau BING in het kader van de betreffende melding vastgestelde werkwijze, zijn de werkwijze en bevoegdheden van de klachtencommissie opgenomen.
2. Als de klachtencommissie de melder en de beschuldigde wil horen, stelt de werkgever hen in de gelegenheid om te worden gehoord.
3. Als de klachtencommissie andere personen die werkzaam zijn bij de werkgever, wil horen, stelt de werkgever ook deze personen in de gelegenheid om te worden gehoord.
4. Naar aanleiding van het door de klachtencommissie uitgevoerde onderzoek, stelt de commissie een advies op.

Artikel 8. Besluitvorming door de werkgever

1. De werkgever kan voor de duur van het onderzoek naar de melding en/of voor de duur van de procedure bij de klachtencommissie tijdelijke maatregelen nemen.
2. De werkgever neemt op basis van het advies van de klachtencommissie binnen twee weken na ontvangst van dit advies een besluit over de te nemen maatregelen. De werkgever kan deze termijn één keer verlengen met vier weken, als hij daarvoor gegronde redenen heeft.
3. De werkgever motiveert het besluit dat hij neemt.
4. De werkgever stelt de melder, de beklaagde/beschuldigde, de vertrouwenspersoon en de klachtencommissie schriftelijk in kennis van zijn besluit.

Artikel 9. Geheimhouding

Een ieder die betrokken is bij de uitvoering van deze regeling en daarbij de beschikking heeft over de gegevens waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs vermoedt, is verplicht tot geheimhouding daarvan. Deze geheimhoudingsplicht eindigt niet bij uitdiensttreding.

Artikel 10. Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 11. Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling wordt aangehaald als de "Klachtenregeling ongewenst gedrag Avres 2026" en treedt in werking met ingang de eerste dag na bekendmaking van deze regeling.

*Aldus besloten te Meerkerk door het dagelijks bestuur van Avres op 09-07-2026.
K. Bel, P. van Uitert,
Voorzitter Secretaris*