GEMEENTE UDEN

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van de gemeente Uden

Nr. 102627
16 mei
2018

# Regeling ter voorkoming en ter bestrijding van ongewenst gedrag gemeente Uden

## Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

**Bevoegd gezag:** het orgaan van de gemeente Uden, dat in eerste instantie bevoegd is dan wel daartoe gemandateerd is tot behandeling van een klacht met betrekking tot ongewenst gedrag.

**Ongewenst gedrag:** gedrag dat valt binnen de begrippen (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in artikel 1, derde lid, sub e. van de Arbeidsomstandighedenwet, alsmede discriminatie zoals bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling.

**(Seksuele) Intimidatie:** ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:
1. onderwerping aan dergelijk gedrag worden 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 heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/ of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

**Agressie en geweld:** voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

**Discriminatie:** ongewenst gedrag op basis van sekse, ras, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, cultuur of achtergrond van zodanige aard dat het de waardigheid en/ of lichamelijk integriteit van een persoon aantast.

**Pesten:** alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meerdere personen gericht tegen één persoon of een groep van personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag.

**Ernstige voorvallen:** gedragingen van ongewenst gedrag die zo ernstig zijn, dat er mogelijk sprake is van strafbare handelingen. Commissie: de landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid.

**Klacht:** een door de klager ondertekend en van naam- en adresgegevens voorzien schrijven waarin het jegens hem of haar ongewenste gedrag waarop de klacht betrekking heeft is omschreven.

**Medewerker:** persoon die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van de gemeente en wordt of is geconfronteerd met ongewenst gedrag.

**Klager:** een persoon die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van de gemeente en een klacht over ongewenst gedrag indient.

**Aangeklaagde:** een persoon die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van de gemeente en over wiens gedrag geklaagd wordt.

**Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag:** Door het bevoegd gezag aangewezen aanspreekpunt voor klagers die geconfronteerd zijn met (seksuele) intimidatie, discriminatie of agressie en geweld of pesten, en hen ondersteunt en begeleidt.

**Begeleider aangeklaagde ongewenst gedrag:** Door het bevoegd gezag, op verzoek van aangeklaagde(n), aangezochte begeleider van aangeklaagde(n) die wordt geconfronteerd met een klacht op het gebied van (seksuele) intimidatie, discriminatie of agressie en geweld of pesten.

**Informant:** degene die namens het bevoegd gezag informatie verstrekt aan de commissie.

## Artikel 2 Uitgangspunten

1. De gemeente Uden tolereert geen enkele vorm van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld of pestgedrag binnen haar organisatie. Iedere medewerker moet veilig kunnen werken op basis van gelijkwaardigheid en met respect behandeld worden.
2. Deze regeling is gericht op het voorkomen en het bestrijden van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld dan wel pesten op de werkvloer.
3. Zowel leidinggevenden als medewerkers dragen er gezamenlijk zorg voor dat ongewenst gedrag op de werkvloer wordt voorkomen.
4. De leidinggevenden in de organisatie spannen zich in om problemen voortvloeiende uit ongewenst gedrag op te lossen.

## Artikel 3 Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag voor klagers

De werkgever wijst één of twee externe vertrouwenspersonen aan.
De vertrouwenspersoon voldoet aan de volgende eigenschappen en kwaliteiten:

- heeft een invoelend vermogen en is in staat elke klacht serieus te nemen;
- heeft kennis van de gevolgen die (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld emotioneel voor vrouwen en mannen kunnen hebben en heeft kennis van doorverwijsmogelijkheden;
- beschikt over de vaardigheid om vrouwen en mannen te stimuleren die oplossing te kiezen die in hun belang is;
- beschikt over goede gesprekstechnieken;

- heeft inzicht in de cultuur en de structuur van de organisatie;
- heeft globale kennis van rechtspositieregelingen;
- heeft goede contactuele eigenschappen en is in staat met alle geledingen binnen de organisatie contact te onderhouden;
- is bestand tegen de druk van de geheimhoudingsplicht en ondersteunt de voorkoming en de bestrijding van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld of pesten van harte.

**Artikel 4 Positie vertrouwenspersoon ongewenst gedrag**

1. De vertrouwenspersoon legt rechtstreeks verantwoording af aan het bevoegd gezag.
2. De vertrouwenspersoon neemt bij het uitoefenen van zijn taak de vertrouwelijkheid in acht.
3. Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat de vertrouwenspersoon, niet uit hoofde van het uitoefenen van deze functie benadeeld wordt in zijn/ haar positie.

**Artikel 5 Taken en bevoegdheden vertrouwenspersoon ongewenst gedrag**

De taken van de vertrouwenspersoon zijn:

- het zorgdragen voor de eerste opvang van personen of klagers met klachten over (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld;
- het verstrekken van informatie aan klagers en het adviserend en ondersteunend optreden bij het zoeken naar mogelijke oplossingen;
- het met de klager bespreken van de mogelijkheid tot het indienen van een klacht;
- het ondersteunen van de klager, op diens verzoek, bij het indienen van een klacht;
- het optreden als begeleider van de klager, op diens verzoek, tijdens het indienen en het behandelen van de klacht.
- het zelf indienen van een klacht, indien meerdere klachten zijn ontvangen tegen een aangeklaagde dan wel als er sprake is van ernstige voorvallen. De namen van de klagers mogen alleen genoemd worden met hun toestemming en de privacy van de klagers moet gewaarborgd blijven;
- het geven van inzicht in de mogelijke vormen van professionele hulpverlening binnen en buiten de organisatie, indien de klager (intensieve) emotionele begeleiding nodig heeft dan wel wenst;
- het verlenen van nazorg en zich na enige tijd op de hoogte stellen van de nieuw ontstane situatie;
- het bijhouden van een registratie over de binnengekomen klachten (aard en omvang) en de afwikkeling daarvan.

**Artikel 7 Aanwijzing vertrouwenspersoon ongewenst gedrag**

1. Op voordracht van P&O en na instemming van de ondernemingsraad wijst de werkgever een externe vertrouwenspersoon aan.
2. Het bevoegd gezag draagt zorg voor het verstrekken van de regeling en klachtenregeling voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag als ook kennis van de structuur en inzicht in de cultuur van de organisatie aan de externe vertrouwenspersoon.

**Artikel 8 Begeleider aangeklaagde ongewenst gedrag**

1. De aangeklaagde kan zich op diens verzoek laten bijstaan door een begeleider aangeklaagde ongewenst gedrag.
2. De begeleider aangeklaagde ongewenst gedrag heeft de volgende taken:
    - ondersteunt de aangeklaagde van ongewenst gedrag
    - is in staat de aangeklaagde inzicht te geven in de Arbowet en de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden
    - is in staat de aangeklaagde bewust te maken van de impact van zijn of haar gedrag op de klager
    - heeft ervaring en kennis met de onderwerpen van ongewenst gedrag
    - heeft ervaring in het begeleiden van aangeklaagden
    - kan de aangeklaagde zicht geven op de mogelijkheden van de escalatieladder
    - kan de aangeklaagde vergezellen in de bemiddelingsfase
    - de begeleider weet wat de impact is van een aanklacht op iemands persoonlijke integriteit
    - de begeleider verwijst, indien nodig, tijdig door naar een raadsman of professionele hulpverlening
    - begeleidt de aangeklaagde bij onterechte beschuldiging in het rehabilitatieproces en adviseert de leidinggevende bij de rehabilitatie.

**Artikel 9 Indienen klacht ongewenst gedrag**

1. De medewerker die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag van een andere medewerker of leidinggevende kan een klacht indienen bij:
    a. Een afdelingshoofd

b. De gemeentesecretaris
c. Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag

2. Vooraf aan het indienen van een schriftelijke klacht kan de klager overleg plegen, advies inwinnen bij de aangewezen vertrouwenspersoon.
3. Indien de klager besluit tot het indienen van een klacht, dan zijn hierop de regels neergelegd in de "Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid" van toepassing.
4. Indien er sprake is van strafbare feiten, dan wordt door en op naam van de werkgever hiervan aangifte gedaan bij de politie.

**Artikel 10 Geheimhouding**
Een ieder die als gevolg van deze regeling op de hoogte is gebracht of is gekomen van een (mogelijk) geval van (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld of pesten is verplicht tot geheimhouding van deze feiten tegenover derden en draagt er zorg voor dat stukken die op de klacht betrekking hebben niet onder ogen van derden komen.

**Artikel 11 Bescherming**
Het bevoegd gezag draagt er zorg voor dat, behoudens de aangeklaagde, de klager, de vertrouwenspersoon en andere klagers die op enigerlei wijze betrokken zijn (geweest) bij een klachtenprocedure geen nadelige gevolgen ondervinden in zijn/ haar positie binnen of buiten de organisatie.

**Artikel 12 Jaarverslag**
1. Na afloop van elk kalenderjaar wordt een verslag opgesteld door de vertrouwenspersoon en toegezonden naar het bevoegd gezag en de ondernemingsraad.
2. In het verslag wordt op geanonimiseerde wijze melding gedaan van het aantal en soort meldingen in het kader van deze regeling als ook wat er mee is gedaan.
3. Indien het niet mogelijk is om de anonimiteit te waarborgen, wordt alleen in het verslag het aantal en soort meldingen opgenomen.

**Artikel 13 Slotbepaling**
Indien de bepalingen van deze regeling in enige situatie niet voorziet, treft het bevoegd gezag zonodig nadere voorzieningen.

**Artikel 14 Inwerkingtreding**
1. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 mei 2018.
2. De huidige regeling voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag wordt ingetrokken op de datum van inwerkingtreding van deze regeling.

*Vastgesteld door burgemeester en wethouders van Uden op 8 mei 2018*