

Regeling vertrouwenspersoon griffie Raalte

De raad van de Gemeente Raalte;
Gelezen het voorstel van de agendacommissie met zaaknummer 11290-2018
Gelet op de Gemeentewet;

Besluit:

Vast te stellen de Regeling vertrouwenspersoon griffie Raalte

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. bevoegd gezag: het college van B&W;
- b. vertrouwenspersoon: de persoon aangewezen door het bevoegd gezag en die de taken vervult zoals omschreven in deze regeling;
- c. klacht: een mondelinge of schriftelijk melding van de klager met betrekking tot ongewenst gedrag of een vermoeden van een misstand;
- d. ongewenst gedrag: het gedrag zoals omschreven in de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid;
- e. vermoeden van een misstand: de situatie zoals omschreven in de Regeling Melden Vermoeden Misstand gemeente Raalte;
- f. seksuele intimidatie op de werkplek: Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake kan zijn 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 heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;
- g. discriminatie: Het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens, of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun: ras, afkomst, godsdienst, geslacht, levensovertuiging, seksuele geaardheid. Dan wel het maken van onderscheid op basis van deze factoren.
- h. agressie en geweld: Voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen.
- i. klager: een persoon, niet zijnde een politieke ambtsdrager van de gemeente, die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van de gemeente en een klacht indient of melding doet van een misstand;
- j. aangeklaagde: een persoon, inclusief een politieke ambtsdrager van de gemeente, die werkzaam is of werkzaam is geweest in de organisatie van de gemeente en over wiens gedrag geklaagd wordt.

Artikel 2 Benoeming en verantwoording

1. Het bevoegd gezag wijst, na instemming van de ondernemingsraad, een of meer vertrouwenspersonen aan.
2. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn taak uitsluitend verantwoording schuldig aan het bevoegd gezag en is voor wat betreft zijn taakuitoefening als vertrouwenspersoon, niet ondergeschikt aan een leidinggevende.
3. De klager heeft de vrije keuze of hij direct met de vertrouwenspersoon wil bespreken.

Artikel 3 Faciliteiten

Het bevoegd gezag verschaft de vertrouwenspersoon de middelen en faciliteiten die voor een goede uitoefening van de functie nodig zijn.

Artikel 4 Taken

De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:

- a. de klager die zijn of haar hulp inroept, op te vangen, advies te geven en steun aan te bieden;
- b. de klager te informeren over de verschillende wegen die openstaan om het probleem tot een oplossing te brengen;

- c. de klager door te verwijzen naar interne of externe deskundigen;
- d. de klager te ondersteunen en te begeleiden, indien deze een klacht wil indienen bij een klachtencommissie;
- e. te streven naar een informele oplossing, tenzij sprake is van terugkerende problemen, de aard van de kwestie zich niet voor informele oplossing leent, of de klager kenbaar maakt een formele procedure te willen volgen;
- f. nazorg te verlenen aan de klager die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvorm en erop toe te zien dat deze geen nadeel ondervindt van het indienen van een klacht;
- g. de medewerker op te vangen die zijn hulp inroept inzake een in de persoonlijke levenssfeer gelegen probleem. De letters b. en c. zijn van overeenkomstige toepassing;
- h. het verzorgen van voorlichting en publiciteit over zijn taken aan medewerkers.

Artikel 5 Bevoegdheden

1. De vertrouwenspersoon is bevoegd de aangeklaagde, de klager en anderen bij de zaak betrokken personen te spreken.
2. De vertrouwenspersoon is bevoegd externe deskundigen te raadplegen. Indien daaraan kosten zijn verbonden is vooraf toestemming van het bevoegd gezag vereist.
3. De vertrouwenspersoon kan zich onttrekken aan zijn taak indien zijn onpartijdigheid in het geding is.

Artikel 6 Omgang met persoonsgegevens en informatie

1. De vertrouwenspersoon verzamelt en verwerkt uitsluitend persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van zijn taak. Bij de verwerking van persoonsgegevens zorgt de vertrouwenspersoon voor beveiliging van de gegevens tegen verlies en onrechtmatige verwerking.
2. De vertrouwenspersoon is gehouden tot geheimhouding van de hem ter kennis gekomen feiten die de privacy van de medewerker die is geconfronteerd met ongewenst gedrag kunnen schaden. Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de betrokken medewerker kan hiervan worden afgeweken.
3. De geheimhoudingsplicht vervalt niet na beëindiging van de aanwijzing als vertrouwenspersoon.

Artikel 7 Verslaglegging

1. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks, geanonimiseerd, schriftelijk verslag uit aan het bevoegd gezag over de aard en omvang van klachten en/of meldingen.
2. Daarbij kan hij aanbevelingen geven met betrekking tot het beleid inzake preventie en bestrijding van ongewenst gedrag en misstanden.
3. Een afschrift van het verslag wordt gezonden aan de Ondernemingsraad.

Artikel 8 Rechtsbescherming

De vertrouwenspersoon ondervindt uit hoofde van zijn aanwijzing als vertrouwenspersoon geen nadeel in zijn rechtspositie.

Deze regeling treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaats gevonden.

Deze regeling kan worden aangehaald als de regeling vertrouwenspersoon griffie Raalte.

Aldus besloten door de raad in zijn openbare vergadering van 12 juli 2018.

Griffier,

Jan Bouke Zijlstra

Voorzitter,

Martijn Dadema

Toelichting: Algemene en artikelsgewijze toelichting

Algemeen

Deze toelichting maakt integraal onderdeel uit van de Regeling Vertrouwenspersoon gemeente Raalte 2013.

De functie 'vertrouwenspersoon' werd in 1994 voor het eerst formeel geïntroduceerd in de Memorie van Toelichting op het toen nieuwe artikel in de Arbo-wet inzake seksuele intimidatie. In de Klachtenregeling seksuele intimidatie, door de raad vastgesteld in 1999, is voor de eerste keer de vertrouwenspersoon geïntroduceerd. In deze nieuwe regeling krijgt de vertrouwenspersoon ook een rol toebedeeld in de Regeling Melden Vermoeden Misstand.

Om te voorkomen dat in elke bestaande of toekomstige regeling waarin de vertrouwenspersoon wordt genoemd de benoeming, taken en bevoegdheden moeten worden opgenomen is er voor gekozen een aparte regeling voor de vertrouwenspersoon vast te stellen. Dit scheidt niet alleen duidelijkheid voor

de vertrouwenspersonen zelf maar voorkomt ook dat er afwijkingen in taakomschrijving en bevoegdheden in verschillende (toekomstige) regelingen (gaan) ontstaan.

Mocht in een regeling nu of in de toekomst een taak aan de vertrouwenspersoon worden toebedeeld dan kan voor de uitoefening van die taak worden verwezen naar deze regeling. Deze klachtenregeling moet wel onderscheiden worden van de algemene klachtenregeling waarmee uitvoering gegeven wordt aan artikel 9:2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Deze regeling ziet toe op klachten die door burgers tegen het bestuursorgaan ingediend worden maar ook op klachten die medewerkers over elkaar indienen. Voor medewerkers is de algemene klachtenregeling van toepassing op klachten die niet gaan over gedragingen die omschreven kunnen worden als seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld. De algemene klachtenregeling gaat meer om klachten die getypeerd kunnen worden als gedragingen in strijd met de elementaire fatsoensnormen als belediging, niet reageren op vragen (negeren) etc.

Artikel 1

De begripsbepalingen uit dit artikel sluiten zoveel mogelijk aan bij de terminologie van de Algemene wet bestuursrecht. De begrippen, genoemd onder f, g en h zijn ontleend aan de Arbeidsomstandighedenwet. Onder agressie wordt tevens pesten en treiteren op het werk verstaan.

Sub c: klacht

Onder het indienen van een klacht wordt tevens verstaan een melding van een vermoeden van een misstand. Op deze melding zijn de bepalingen van de Regeling Melden Vermoeden Misstand van toepassing.

Sub d: ongewenst gedrag

Voor een omschrijving van dit begrip wordt verwezen naar de omschrijving in de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid.

Sub e: vermoeden van een misstand

Deze bepaling is naar analogie van sub d ingestoken.

Sub i: klager

Een ieder die werkzaam is of is geweest in of voor de gemeente een klacht indienen. Dit betekent dat ook degenen die niet zijn aangesteld als ambtenaar, maar bijvoorbeeld werkzaam zijn als stagiair, vrijwilliger of als uitzendkracht een klacht in kunnen dienen.

Sub j: aangeklaagde

Net als de klager dient ook de aangeklaagde werkzaam te zijn of te zijn geweest in de organisatie van de gemeente. Ook tegen degenen die niet zijn aangesteld als ambtenaar, maar bijvoorbeeld werkzaam zijn als stagiair, vrijwilliger of als uitzendkracht kan een klacht worden ingediend. Opgemerkt wordt dat de behandeling van een klacht tegen een voormalig medewerker of een externe medewerker zijn beperkingen kent omdat aan hen niet dezelfde verplichtingen kunnen worden opgelegd of omdat een ex-medewerker bijvoorbeeld niet meer te traceren is.

Artikel 2

Lid 1

De aanwijzing van de vertrouwenspersoon geschiedt door het dagelijks bestuur. Het betrekken van de ondernemingsraad bij het aanwijzen van de vertrouwenspersoon draagt bij aan het vertrouwen dat de medewerkers in hem kunnen stellen.

Lid 2

Om de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon zo veel als mogelijk te waarborgen is in deze bepaling opgenomen dat hij geen verantwoording schuldig is aan een leidinggevende maar aan het hoogste gezag binnen de organisatie.

Lid 3

De medewerker kan er zelf voor kiezen om niet eerst een gesprek met zijn leidinggevende of de personeelsadviseur te voeren. Deze keuzevrijheid benadrukt de vertrouwelijkheid waarbinnen de medewerker zijn bevindingen kan delen.

Artikel 3

Om de functie goed uit te kunnen oefenen zal de vertrouwenspersoon door het dagelijks bestuur in de gelegenheid worden gesteld deze functie naar behoren te kunnen uitoefenen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een ruimte waar vertrouwelijke gesprekken gevoerd kunnen worden, een dossierkast die afgesloten kan worden, en de mogelijkheid om op de intranetpagina voorlichting te geven. Ook het tijdsaspect speelt een rol.

Artikel 4

De vertrouwenspersoon is het eerste opvang- en aanspreekpunt voor de medewerker die geconfronteerd is met ongewenst gedrag. Samen met de klager wordt bezien welke actie wordt ondernomen. Soms zal de klager het ongewenste gedrag alleen willen melden; soms zal deze om advies vragen om het probleem zelf te kunnen oplossen. Een en ander is geheel afhankelijk van de situatie. Het is de taak van de vertrouwenspersoon naar een informele oplossing van de problematiek te zoeken. Uit de praktijk is gebleken dat dit vaak lukt. In sommige gevallen is dit echter niet mogelijk. Zo is een informele oplossing

niet mogelijk of gewenst als er sprake is van recidive, de aard van de kwestie zich niet leent voor informele oplossing (bijvoorbeeld in geval van aanranding, verkrachting) of de klager duidelijk maakt een formele klacht bij de klachtencommissie te willen indienen. De nazorg bestaat er bijvoorbeeld uit dat de vertrouwenspersoon bij de klager informeert of het ongewenste gedrag definitief is gestopt. In de praktijk is gebleken dat de vertrouwenspersoon ook wel eens om advies wordt gevraagd bij een privé/persoonlijk probleem van een medewerker. Bewust is er voor gekozen deze mogelijkheid open te houden (letter g). Medewerkers moeten de vertrouwenspersoon kunnen vinden en moeten weten wat een vertrouwenspersoon kan doen voordat zij zich tot hem wenden. Het bestaan van de vertrouwenspersoonfunctie moet actief en bij herhaling worden uitgedragen, bijvoorbeeld via het intranet.

Artikel 5

Lid 1

Om een volledig en goed beeld van de situatie te krijgen is het noodzakelijk dat de vertrouwenspersoon bevoegd is alle bij de zaak betrokken personen te spreken.

Lid 2

Het kan voorkomen dat de vertrouwenspersoon het noodzakelijk vindt een externe deskundige, bijvoorbeeld een jurist, te raadplegen. Omdat hier (hoge) kosten aanverbonden kunnen zijn dient hij hiervoor vooraf toestemming te vragen aan het college.

Lid 3

De situatie kan zich voordoen dat de vertrouwenspersoon van oordeel is dat hij zich niet onpartijdig kan opstellen. In dat geval moet hij de mogelijkheid hebben om zich te onttrekken aan zijn taak. In dat geval dient hij de klager door te verwijzen naar één van de andere vertrouwenspersonen binnen de organisatie.

Lid 4

Om belangenverstrengeling te voorkomen kan het ongewenst zijn dat de vertrouwenspersoon en de klager voor dezelfde afdeling of unit zijn. Dit zal zich met name voordoen als de klacht zich richt tegen de leidinggevende van zowel klager als vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon kan zich in dat geval aan zijn taak onttrekken.

Artikel 6

Lid 1

De klager moet erop kunnen vertrouwen dat de vertrouwenspersoon zorgvuldig omgaat met zijn persoonsgegevens en zijn privacy respecteert. Daarom verzamelt en verwerkt de vertrouwenspersoon alleen persoonsgegevens die voor het doel waarvoor deze verkregen en noodzakelijk zijn en zorgt hij ervoor dat deze gegevens 'niet op straat' komen te liggen.

Lid 2

Deze bepaling verplicht de vertrouwenspersoon om geheimhouding te bewaren over zaken die hij in zijn functie komt te weten. Het spreekt voor zich dat deze geheimhouding niet vervalt na beëindiging van zijn aanwijzing.

In lid 2 wordt bewust alleen gesproken van privacy m.b.t. tot een klacht over ongewenst gedrag. Een melding van een vermoeden misstand is namelijk van een andere aard. Bij een misstand, denk bijvoorbeeld aan corruptie of fraude, is niet meer alleen het individuele belang van de klager aan de orde maar een groter, bedrijfsbelang. In een dergelijk geval zal het college op de hoogte gesteld moeten worden van de misstand. Overigens kan de medewerker de vertrouwenspersoon wel verzoeken zijn identiteit bij het college niet bekend te maken (artikel 4 lid 1 van de Regeling Melden Vermoeden Misstand).

Artikel 7

Door het opstellen van een verslag ontstaat inzicht in de aard en hoeveelheid van de klachten en/of meldingen. Met de verkregen informatie kunnen vervolgens knelpunten benoemd worden en kunnen aanbevelingen gedaan worden ter bestrijding en voorkoming van ongewenst gedrag.

Artikel 8

Om te bewerkstelligen dat de vertrouwenspersoon zijn functie volledig onafhankelijk kan uitvoeren moet hij niet hoeven te vrezen voor zijn rechtspositie. Een benadelingsverbod is daarom noodzakelijk.