

Klachtenregeling ongewenst gedrag op het werk 2018

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Gemeente:**
Een organisatie als bedoeld in artikel 1 van de Gemeentewet alsmede een organisatie van samenwerkende gemeenten (regio) mits bij deze een zelfde ambtelijke rechtspositie (CAR/UWO) van kracht is;
- b. **Vertrouwenspersoon:**
De door de algemeen directeur aangewezen persoon die als eerste aanspreekpunt fungeert voor medewerkers die geconfronteerd zijn met (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld, en hen ondersteunt en begeleidt.
- c. **Klacht:**
Het indienen van een schriftelijke klacht bij de klachtencommissie inzake (seksuele) intimidatie, pesterij, discriminatie, agressie en/of geweld.
- d. **Klager:**
De medewerker die een klacht inzake (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld indient bij de klachtencommissie;
- e. **Aangeklaagde:**
De medewerker tegen wie de melding/klacht is gericht;
- f. **Medewerker:**
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR-UWO, alsmede degene die als stagiair, uitzendkracht, vrijwilliger of anderszins tijdelijk aldaar werkzaam is (geweest);
- g. **Melder:**
De medewerker die melding maakt van (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld.
- h. **Melding:**
Het door de medewerker melden van (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld. De melding kan uitmonden in een klacht.
- i. **Ongewenst gedrag:**
(Seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en geweld, wat door de ambtenaar als ongewenst of ongewild wordt ervaren;
- j. **(Seksuele) intimidatie op de werkplek:**
Ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij 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 heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd;
- k. **Discriminatie:**
Ongewenst gedrag op basis van sekse, ras, geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, cultuur of achtergrond van zodanige aard dat het de waardigheid en/of lichamelijke integriteit van een medewerker aantast;
- l. **Pesterij, agressie en 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;
- m. **Klachtencommissie:**
De klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid, ingesteld door het College van Arbeidszaken.

Artikel 2 Indienen van de melding/klacht

1. De medewerker dient zich allereerst tot zijn direct leidinggevende te wenden met zijn melding. Deze leidinggevende zal als bemiddelaar optreden tussen melder en aangeklaagde.

2. Heeft de medewerker reden zich niet tot zijn direct leidinggevende of diens leidinggevende te wenden of slaagt de bemiddelingspoging van de direct leidinggevende niet, dan kan hij zich wenden tot de vertrouwenspersoon.
3. De vertrouwenspersoon handelt de melding af, tenzij de vertrouwenspersoon het noodzakelijk acht dat de klachtencommissie een advies uitbrengt.
4. In afwijking van lid 3 heeft iedere medewerker het recht zich (eventueel ondersteund door de vertrouwenspersoon) met een klacht tot de klachtencommissie te wenden.
5. Een klacht wordt in ieder geval geacht tijdig te zijn ingediend indien de klager binnen drie jaar nadat het laatste voorval inzake (seksuele) intimidatie, discriminatie of agressie en geweld heeft plaatsgehad, een klacht ter zake bij de commissie heeft ingediend. Deze termijn geldt niet, indien het een voorval betreft dat mogelijk tevens een strafbaar feit inhoudt. Het een en ander is ter beslissing aan de voorzitter van de klachtencommissie.
6. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen, maar kunnen ter ondersteuning dienen van (een) andere (niet-anonieme) klacht(en).
7. Klager kan zich bij het indienen van de klacht en tijdens de hoorzittingen laten bijstaan door een vertrouwenspersoon of door een zelfgekozen raadvrouw of -man. Het laatste geldt ook voor de aangeklaagde.

Artikel 3 De vertrouwenspersoon

1. De algemeen directeur en de Ondernemingsraad dragen één of meer personen als vertrouwenspersoon voor.
2. De algemeen directeur stelt minimaal twee personen aan als vertrouwenspersoon.
3. Iedere medewerker heeft het recht zich tot een vertrouwenspersoon te wenden.
4. Vertrouwenspersonen die taken op basis van deze regeling verrichten mogen om die reden niet worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de gemeente Zevenaar benadeeld worden.

Artikel 4 Taken vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon heeft als taken:

- a. de melder op te vangen met de melding over (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld;
- b. de melder/klager te ondersteunen, op zijn verzoek, bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie en de begeleiding in het traject dat daarop volgt;
- c. voor zover nodig en gewenst, de melder/klager te verwijzen naar gespecialiseerde hulpverleningsinstanties;
- d. het registreren van de aard en de omvang van de meldingen/klachten;
- e. het gevraagd en ongevraagd adviseren van de algemeen directeur over het beleid inzake (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld;
- f. het signaleren van de behoefte aan voorlichting over (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld

Artikel 5 Werkwijze en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon

1. De vertrouwenspersoon onderneemt met een melding/klacht alleen actie indien de melder/klager daarmee instemt.
2. De vertrouwenspersoon is bevoegd informatie in te winnen bij de betrokkenen en/of getuigen (na toestemming van de melder/klager). De vertrouwenspersoon neemt daartoe de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht ter bescherming van de privacy en andere belangen van de betrokkenen.
3. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van hetgeen in verband met de werkzaamheden in de functie van vertrouwenspersoon ter kennis wordt gebracht.
4. In voorkomende gevallen kan de vertrouwenspersoon externe deskundigen raadplegen. In het geval hier kosten aan verbonden zijn, meldt de vertrouwenspersoon dit bij de algemeen directeur.
5. Personen die met betrekking tot een melding/klacht aangaande (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesterij, agressie en/of geweld door de vertrouwenspersoon worden benaderd, zijn verplicht tot geheimhouding en worden hierop gewezen door de vertrouwenspersoon.

Artikel 6 De klachtencommissie

Indien de melding uitmondt in een klacht en deze aanhangig wordt gemaakt bij de klachtencommissie is de "Regeling Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de gemeentelijke overheid" van toepassing.

Artikel 7 Slotbepalingen

1. Dit reglement wordt aangehaald als: "Klachtenregeling ongewenst gedrag op het werk 2018".
2. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 november 2018. Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van 2 oktober 2018 (Nr. Z/18/315162).
3. De "Klachtenregeling ongewenst gedrag op het werk 2016" is ingetrokken op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.