



Klachtenregeling Ongewenst Gedrag Leidschendam-Voorburg 2019

Burgemeester en wethouders van Leidschendam-Voorburg,
gelet op artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet en artikel 125, eerste lid, sub g, van de Ambtenarenwet 1929;
besluit:
vast te stellen de "Klachtenregeling Ongewenst Gedrag Leidschendam-Voorburg 2019".

1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aangeklaagde: een persoon die werkzaam is (geweest) in de organisatie van de gemeente Leidschendam-Voorburg en over wiens gedrag een klacht is ingediend;
- b. 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;
- c. discriminatie: het maken van direct dan wel indirect onderscheid, behoudens de uitzonderingen genoemd in de wet gelijke behandeling:
 1. onder direct onderscheid wordt verstaan: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte;
 2. onder indirect onderscheid wordt verstaan: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan hiervoor bedoeld, dat direct onderscheid tot gevolg heeft;
 3. het zich mondeling of bij geschrift en/of afbeeldingen opzettelijk beledigend uitlaten over een groep mensen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte;
- d. klacht: een door de klager ondertekend en van naam- en adresgegevens voorzien geschrift, waarin het jegens hem ongewenste gedrag waarop de klacht betrekking heeft, is omschreven;
- e. klachtencommissie: de Landelijke Klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid;
- f. klager: een persoon, niet zijnde een politiek ambtsdrager van gemeente Leidschendam-Voorburg, die werkzaam is of werkzaam is geweest bij deze gemeente en een klacht over ongewenst gedrag indient;
- g. meldpunt Integriteit: het centraal aanspreekpunt voor de organisatie, bestaande uit de integriteitscoördinator en het MT-lid dat verantwoordelijk is voor het integriteitsbeleid;
- h. meldingsprocedure: Meldingsprocedure (vermoeden) integriteitsschendingen (bijlage 2 Integriteitsbeleid);
- i. onderzoeksprotocol: Protocol integriteitsonderzoeken Leidschendam-Voorburg 2019 (bijlage 3 Integriteitsbeleid);
- j. ongewenst gedrag: seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie in de arbeidssituatie;
- k. pesten: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meer personen gericht tegen één persoon of groep personen die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten is de herhaling van de gedraging in de tijd;
- l. seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;
- m. vertrouwenspersoon: de functionaris als zodanig benoemd door de werkgever;
- n. werkgever: het college van B&W en vanaf de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (1 januari 2020) de overheidswerkgever de gemeente Leidschendam-Voorburg;
- o. werknemer: eenieder die werkzaam is of is geweest bij gemeente Leidschendam-Voorburg op grond van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht dan wel degene die anders dan uit dienstbetrekking arbeid verricht of heeft verricht, waaronder mede begrepen stagiair(e)s, uitzendkrachten, oproepkrachten of anderszins.



Artikel 2. De vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

1. De werkgever wijst een of meer vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen aan.
2. De taken van de vertrouwenspersoon omgangsvormen staan beschreven in paragraaf 2.3 van het Integriteitsbeleid Leidschendam-Voorburg 2019.
3. De vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen is verplicht tot geheimhouding van hetgeen vertrouwelijk met hem is gedeeld. Indien de melding een strafbaar feit betreft, staat deze geheimhouding echter niet in de weg aan het informeren van de betrokken leidinggevenden en/of de werkgever.
4. De werkgever draagt zorg dat de (gewezen) vertrouwenspersoon niet op grond van zijn activiteiten in de uitoefening van zijn taken benadeeld wordt in zijn positie als werknemer.

Artikel 3. Indienen klacht

1. Aan werknemers wordt verzocht zich in eerste instantie te wenden tot een vertrouwenspersoon om te voorkomen dat:
 - a. een klacht door de klachtencommissie niet in behandeling kan worden genomen. De reden kan zijn dat er sprake is van een klacht die door een andere instantie in behandeling moet worden genomen; en/of
 - b. er klachten worden ingediend, die intern ook opgelost hadden kunnen worden door inschakeling van de vertrouwenspersoon.
2. De werknemer dient, eventueel met ondersteuning van de vertrouwenspersoon, zijn klacht in overeenkomstig de Meldingsprocedure bij zijn leidinggevende, diens leidinggevende of het Meldpunt Integriteit. Indien de klacht mondeling wordt ingediend, wordt een verslag gemaakt van het indienen van de klacht of de inhoud daarvan.
3. Indien de klacht (mede) betrekking heeft op gedragingen van de algemeen directeur wendt de klager zich rechtstreeks tot het Meldpunt Integriteit en moet in deze regeling en het onderzoeksprotocol voor 'algemeen directeur' de werkgever worden gelezen.
4. De klacht bevat een omschrijving van de confrontatie met ongewenst gedrag, met vermelding van zo mogelijk tijd, plaats, omstandigheden, de inhoud van het gedrag, de beschrijving van de door de klager reeds ondernomen stappen, de namen van de aangeklaagde en van eventuele getuigen.
5. De klacht, of de weergave van de mondelinge klacht als bedoeld in het eerste lid, dient voorzien te zijn van handtekening, naam en adres van de klager en dagtekening.
6. De klacht kan door meerdere personen gezamenlijk worden ingediend.
7. Een klager heeft de keuze om zijn klacht intern te melden overeenkomstig de Meldingsprocedure dan wel ervoor te kiezen om zijn klacht rechtstreeks in te dienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag zoals bedoeld in artikel 10.

Artikel 4. Melding door een ex-werknemer

Een ex-werknemer die een klacht wil indienen, doet dit binnen een periode van twaalf maanden na de beëindiging van zijn of haar werkzaamheden voor de gemeente Leidschendam-Voorburg.

Artikel 5. Informeren van de algemeen directeur

De leidinggevende of het Meldpunt Integriteit bij wie een klacht is ingediend, draagt er zorg voor dat de algemeen directeur onverwijld op de hoogte wordt gesteld van de klacht en van de datum waarop de klacht ontvangen is.

Artikel 6. Behandeling van de interne melding

1. Het Meldpunt Integriteit houdt een intakegesprek met klager en bespreekt de behandeling van de klacht en bevestigt onverwijld de ontvangst van de klacht.
2. Het Meldpunt Integriteit zendt een afschrift van de klacht aan de leidinggevende en de aangeklaagde, tenzij het onderzoeksbelang of het handavingsbelang kan worden geschaad.
3. Indien klager zich met een klacht tot zijn leidinggevende of het Meldpunt Integriteit wendt, wordt eerst getracht om in minnelijk overleg met de klager en aangeklaagde de klacht direct op te lossen of te bespreken. Dit is de informele klachtbehandeling. De klacht wordt als afgehandeld beschouwd als de klager tevreden is over de wijze waarop de klacht is afgedaan.
4. Wanneer de klacht zich niet leent om op informele wijze te worden behandeld, of wanneer de ongewenste situatie niet naar tevredenheid is opgelost, kan de algemeen directeur besluiten tot



- een onderzoek overeenkomstig het onderzoeksprotocol of de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag zoals bedoeld in artikel 10 opdracht geven tot onderzoek.
5. De algemeen directeur informeert de klager en aangeklaagde onverwijld schriftelijk dat een onderzoek is ingesteld en door wie het onderzoek wordt uitgevoerd, tenzij daardoor het onderzoeksbelang of het handhavingsbelang kan worden geschaad.
 6. De algemeen directeur kan voor de duur van het onderzoek naar de klacht tijdelijke maatregelen nemen.
 7. Indien de algemeen directeur besluit de klacht buiten behandeling te laten, wordt de klager daarover binnen vier weken na indiening van de klacht schriftelijk geïnformeerd.

Artikel 7. Standpunt en kennisgeving door de werkgever

1. De algemeen directeur stelt de klager en de aangeklaagde binnen twaalf weken na ontvangst van de klacht schriftelijk op de hoogte van zijn gemotiveerde standpunt omtrent de klacht.
2. Indien niet binnen twaalf weken een standpunt kan worden gegeven, worden de klager en de aangeklaagde, voordat deze termijn is verstreken daarvan door middel van een kennisgeving schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte gesteld. De algemeen directeur kan het standpunt met ten hoogste vier weken verdagen.

Artikel 8. Behandeling van de externe melding

1. De werkgever heeft een aansluitingsovereenkomst met de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid gesloten.
2. De LKOG heeft tot taak een klacht te onderzoeken en daarover advies uit te brengen aan de werkgever.
3. Op de behandeling en afdoening van de klacht zijn de bepalingen van de Klachtenregeling van Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag van toepassing. Deze is beschikbaar op de site van de VNG.

Artikel 9. Slotbepaling

1. Deze regeling wordt aangehaald als 'Klachtenregeling ongewenst gedrag gemeente Leidschendam-Voorburg 2019' en treedt in werking op de dag na bekendmaking.
2. Met de invoering van deze regeling vervalt de, op 21 november 2017 vastgestelde 'Klachtenregeling ongewenst gedrag gemeente Leidschendam-Voorburg 2018'.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 3 september 2019.

*mr. drs. M.R. Gorsse, K. Tigelaar
wnd. secretaris, burgemeester*