

Regeling ongewenst gedrag personeel ambtelijke organisatie Opmeer

Burgemeester en wethouders van de gemeente Opmeer:

Gelet op artikel 160 Gemeentewet en op artikel 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet;

Gelet op het instemmingsadvies van de Ondernemingsraad van 22 september 2022

Besluit:

Vast te stellen het volgende

De “Regeling ongewenst gedrag personeel ambtelijke organisatie Opmeer”

Hoofdstuk 1 Inleidende bepalingen

1. 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;

2. Ongewenste omgangsvormen en ongewenst gedrag:

Onder ongewenste omgangsvormen en ongewenst gedrag wordt verstaan: gedrag dat valt binnen de begrippen discriminatie, (seksuele) intimidatie zoals opgenomen in artikel 1, 1 a en 2 van de Algemene wet gelijke behandeling en agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in de artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e en f Arbeidsomstandighedenwet;

3. Klager:

Een persoon die werkzaam is of werkzaam is geweest bij de gemeente Opmeer en een klacht over ongewenst gedrag indient.

4. Aangeklaagde:

Een persoon die werkzaam is of is geweest bij de gemeente Opmeer en over wiens gedrag geklaagd wordt.

5. Klachten die niet onder de regeling vallen:

Niet onder de regeling vallen klachten van politieke ambtsdragers over ongewenst gedrag van een andere politieke ambtsdrager of klachten van derden over ongewenst gedrag van een medewerker van de gemeente Opmeer.

6. Bevoegd gezag:

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Opmeer is het bevoegd gezag inzake klachten over medewerkers die werkzaamheden verrichten of hebben verricht voor de ambtelijke organisatie van de gemeente, ongeacht de aard van het dienstverband.

Hoofdstuk 2 Vertrouwenspersonen.

7. Aanwijzing

- a. Het College van Burgemeester en Wethouders wijst twee vertrouwenspersonen, een vrouwelijke en een mannelijke, aan voor een periode van vier jaar. Zij zijn verantwoording schuldig aan het college en de gemeenteraad, ieder voor zover zij het bevoegd gezag zijn. De vertrouwenspersonen kunnen na een evaluatie direct na het einde van de periode van vier jaar opnieuw aangewezen worden.
- b. De periode van vier jaar is gekoppeld aan de zittingsperiode van de leden van de gemeenteraad.

8. Taken

De vertrouwenspersoon heeft in ieder geval de volgende taken:

- a. Het fungeren als aanspreekpunt voor personen die geconfronteerd worden met ongewenste omgangsvormen;
- b. Het opvangen en verlenen van nazorg aan die personen;
- c. Het adviseren van klager over eventueel te ondernemen stappen;
- d. Het op verzoek van klager ondernemen van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing (bemiddeling);

- e. Het op verzoek begeleiden van personen die overwegen een klacht in te dienen bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid;
- f. Het onderhouden van contact met de klager om te zien of na afhandeling van de klacht de ongewenste omgangsvorm/en is/zijn opgehouden;
- g. Het registreren van aard en omvang van de gemelde klachten en het gevraagd en ongevraagd uitbrengen van advies aan het bestuursorgaan over beleid over het voorkomen van ongewenste omgangsvormen;
- h. Het uitbrengen van een jaarverslag waarin tenminste opgenomen het aantal behandelde klachten en de aard daarvan;

De vertrouwenspersoon kan externe deskundigen raadplegen.

De vertrouwenspersoon kan geen ontslag verleend worden als gevolg van het optreden van de vertrouwenspersoon.

9. Geheimhouding

De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die deze in hoedanigheid van vertrouwenspersoon verneemt, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak bij de uitvoering van deze wet de noodzaak tot mededeling voortvloeit. De geheimhoudingsplicht vervalt niet na beëindiging van de werkzaamheden als vertrouwenspersoon. Ook de personen die door de vertrouwenspersoon worden benaderd zijn verplicht tot geheimhouding.

Hoofdstuk 3 Procedure klachtafhandeling ongewenst gedrag.

10. Informeel bemiddelingstraject.

De klachtafhandeling bestaat uit een verplicht (informeel) bemiddelingstraject.

Klager wendt zich met zijn klacht tot zijn eigen leidinggevende, dan wel de leidinggevende van de aangeklaagde. Daarbij kan de klager gebruik maken van de diensten van de vertrouwenspersoon. Is de aangeklaagde de leidinggevende van de klager dan wendt klager zich tot de afdeling Personeel & Organisatie.

De vertrouwenspersoon of leidinggevende, dan wel een medewerker van P&O zal in eerste instantie als bemiddelaar optreden tussen klager en aangeklaagde.

11. Buiten behandeling laten van de klacht.

De leidinggevende is niet verplicht de klacht in behandeling te nemen indien zij betrekking heeft op een gedraging:

- A. die langer dan een jaar voor indiening van de klacht heeft plaatsgevonden;
- B. waarover eerder een klacht is ingediend die met inachtneming van de externe procedure is behandeld;
- C. waartegen door de klager beroep kan worden ingesteld, tenzij die gedraging bestaat uit het niet tijdig nemen van een besluit, of beroep kon worden ingesteld;
- D. die door het instellen van een procedure aan het oordeel van een andere rechterlijke instantie dan een bestuursrechter onderworpen is, dan wel onderworpen is geweest of,
- E. zolang terzake daarvan een opsporingsonderzoek op bevel van de officier van justitie of een vervolging gaande is, dan wel indien de gedraging deel uitmaakt van de opsporing of vervolging van een strafbaar feit en terzake van dat feit een opsporingsonderzoek op bevel van de officier van justitie of een vervolging gaande is.

De leidinggevende is niet verplicht de klacht in behandeling te nemen indien:

- A. niet in voldoende mate voldaan is aan het bepaalde in artikel 1 en 2 van deze regeling;
- B. het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende zwaarwegend is.

Van het niet in behandeling nemen van de klacht brengt de leidinggevende klager zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van de klacht schriftelijk op de hoogte.

12. Extern traject

- a. Indien het bemiddelingstraject niet aanslaat of de aard van het gedrag van aangeklaagde dusdanig ernstig is dat een bemiddelingstraject niet voor de hand ligt, kan klager naar de externe Landelijke klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid. De gemeente Opmeer heeft zich aangesloten bij deze commissie.
- b. Klager kan hierbij eventueel ondersteund worden door de vertrouwenspersoon.
- c. Voor deze externe klachtafhandeling wordt verwezen naar de website van de VNG, waar men de regeling van de Landelijke klachtencommissie kan vinden.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen.

13. Omgang met persoonsgegevens

De vertrouwenspersoon, leidinggevende of gemeentesecretaris gaan zorgvuldig om met de persoonsgegevens van de klager en aangeklaagde en gebruikt alleen maar de hoogst noodzakelijke gegevens die nodig zijn voor de bemiddeling of interne klachtafhandeling. Alle stukken die op de zaak betrekking hebben, worden na afhandeling van de klacht opgeborgen in een vertrouwelijk (personeels) dossier.

14. Jaarverslag

Het bevoegd gezag publiceert een geanonimiseerd jaarverslag van alle klachten die via de interne en externe procedure zijn afgehandeld.

15. Hardheidsclausule

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het bevoegd gezag naar redelijkheid.

16. Citeertitel, intrekken oude regeling en inwerkingstreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de Regeling ongewenst gedrag personeel ambtelijke organisatie Opmeer.

Het Reglement ongewenste omgangsvormen Opmeer & Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de gemeentelijke overheid uit 2010 wordt ingetrokken.

Deze regeling treedt in werking op het moment van publicatie.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 20 december 2022

Burgemeester en wethouders van Opmeer,

De heer M.A.S. Winder
Secretaris

De heer G.J. Van den Hengel
burgemeester

Toelichting wat wordt verstaan onder ongewenst gedrag: (uit de Klachtenregeling ongewenst gedrag van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst gedrag voor de decentrale overheid)

Het begrip "ongewenst gedrag" dient ruim te worden geïnterpreteerd. Alle vormen van verbale, fysieke en psychische agressie worden tot ongewenst gedrag gerekend, waaronder ook sociale uitsluiting, negeren, pesten. Ter toelichting dient de omschrijving van de begrippen discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten uit de memorie van toelichting op de Arbeidsomstandighedenwet zoals deze luidt per 1 januari 2009.

De factoren "direct en indirect" onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie en agressie en geweld, pesten en werkdruk vallen onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting. (...) Onder psychosociale arbeidsbelasting worden factoren in de arbeidssituatie verstaan, die stress veroorzaken.

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. (...) Seksuele intimidatie, kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, maar ook om aanranding en verkrachting. De definitie van seksuele intimidatie geeft tevens aan dat hieronder moeten worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van de betrokken werknemer.

Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevenden) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij

pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door:

- Sociaal isoleren
- Werken onaangenaam of onmogelijk maken
- Bespotten
- Roddelen/geruchten verspreiden
- Dreigementen
- Lichamelijk geweld
- Seksuele intimidatie

Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen, te vernederen en de waardigheid van die persoon aan te tasten. Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.

Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.

Naast seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld wordt uitdrukkelijk ook discriminatie tot ongewenst gedrag in de zin van deze regeling gerekend. Voor uitleg van het begrip discriminatie wordt verwezen naar de Algemene wet gelijke behandeling. Wettelijk is het begrip discriminatie overigens niet gedefinieerd. De Awb noemt de gronden waarop het maken van onderscheid verboden is.