

## **“REGELING OPVANG EN KLACHTENPROCEDURE BIJ ONGEWENST GEDRAG GEMEENTE BRUMMEN 2025”, GEMEENTE BRUMMEN**

Kenmerk Z121279 / D478121

DE RAAD VAN DE GEMEENTE BRUMMEN,  
Gelezen het voorstel van college van burgemeester en wethouders van 17 maart 2026 met kenmerk D478117;  
Gehoord het behandeladvies van het forum van 09 april 2026;

Heeft besloten:

1. De regeling opvang en klachtenprocedure ongewenst gedrag D475691 vast te stellen.

### **Regeling opvang klachtenprocedure ongewenst gedrag 2025**

Zoals in elke organisatie kun je ook als medewerker of politiek ambtsdrager van gemeente Brummen te maken krijgen met ongewenst gedrag tijdens of via je werkzaamheden bij gemeente Brummen. Deze regeling biedt jou als medewerker of politiek ambtsdrager een richtlijn als middel om iets te doen tegen ongewenst gedrag. Afhankelijk van de situatie en de persoon kan de aanpak anders zijn. Met deze regeling willen we jou bescherming bieden en voorkomen we willekeur of onzorgvuldig handelen rondom ongewenst gedrag.

Deze regeling beschrijft de inhoudelijke definities en normenkaders. In de meldregeling ongewenst gedrag, met bijbehorende routekaarten vind je de meldroutes.

### **Basisbegrippen**

Om de regeling goed toe te kunnen lezen en toe te passen, delen we eerst een aantal basisbegrippen met je.

In deze regeling wordt verstaan onder:

- medewerker: iedere persoon die arbeid verricht onder verantwoordelijkheid en gezagsbereik van de werkgever gemeente Brummen, ongeacht de contractvorm of aanstelling;
- werknemer: de werknemer die met de gemeente Brummen een arbeidsovereenkomst is overeengekomen op basis van de Cao Gemeenten;
- politiek ambtsdrager: de burgemeester, de wethouders en de raads- en steunfractie (commissie)leden;
- werkgever: (het bevoegd gezag van) gemeente Brummen, de raad, het college of degene die namens raad of college het bevoegd gezag uitoefent;
- klacht: een schriftelijke melding voorzien van (e-mail)handtekening en datum met een omschrijving, plaats en datum van het ongewenst gedrag. Deze schriftelijke melding dient als uitgangspunt voor de behandeling van de klacht.
- klager: de medewerker of politiek ambtsdrager die een klacht over enige vorm van ongewenst gedrag in de zin van deze regeling indient;
- beklagde: de medewerker, werkzaam binnen het gezagsbereik van de werkgever of de politiek ambtsdrager tegen wie de klacht is gericht;
- ongewenst gedrag: gedragingen van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten, treiteren, discriminatie, stalken of extremisme die een persoon als lichamelijk of geestelijk bedreigend of beschadigend ervaart;
- intimidatie: ongewenste (seksuele) toenadering, verzoeken om (seksuele) gunsten, of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (van seksuele aard) zowel op de werkplek als op afstand of via hybride werkvormen (bijvoorbeeld per e-mail, chat, sociale media of videovergadering) waarbij tevens sprake is van ten minste een van de volgende punten:
  - \* onderwerping aan dergelijk gedrag wordt expliciet of impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van de persoon;
  - \* onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt bij beslissingen die het werk of de positie van deze persoon raken;



- \* dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren. Of 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 medewerker of politiek ambtsdrager psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid, dit omvat ook online agressie via digitale communicatie (zoals e-mail, chat, sociale media en videovergaderingen);
- discriminatie: het onderscheid tussen mensen wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele geaardheid, handicap, leeftijd of op welke (discriminatie) grond dan ook als bedoeld in artikel 1 van de Grondwet;
- pesten of treiteren: gedrag dat als vijandig, vernederend of intimiderend wordt ervaren en steeds op dezelfde persoon is gericht (bespotten, kwaadspreken, het werk onaangenaam of zelfs onmogelijk maken);
- stalken: het bij voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of - al dan niet met behulp van technische (communicatie)middelen - lastigvallen van een andere persoon;
- extremisme: het vasthouden aan en actief uitdragen van overtuigingen of ideologieën die sterk afwijken van wat in een samenleving als normaal of acceptabel wordt gezien. Het gaat vaak samen met het afwijzen van democratische waarden, het rechtvaardigen van geweld of het streven naar radicale veranderingen in de maatschappij;
- privacy: verwerking van persoonsgegevens conform privacywetgeving (AVG), inclusief meldingstrajecten, met waarborging van dataminimalisatie
- vertrouwenspersoon (VP) ongewenst gedrag: een door de werkgever aangewezen interne of externe persoon die fungeert als eerste aanspreekpunt, begeleider en doorverwijzer voor medewerkers en politieke ambtsdragers die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd. De vertrouwenspersoon vervult deze rol vanuit een onafhankelijke positie en beschikt over de benodigde deskundigheid, conform de standaarden van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV).
- meldregeling: een beschrijving van de procedure voor het melden van ongewenst gedrag, integriteitsschending of (vermoeden) misstanden en de behandeling van deze melding.
- sanctiebeleid: beschrijving van de sanctiemaatregelen van toepassing op de werknemer (de persoon die met de gemeente Brummen een arbeidsovereenkomst is overeengekomen op basis van de Cao Gemeenten) die zich niet houdt aan de gedragsregels.
- sanctiemogelijkheden: het overzicht van sanctiemogelijkheden zoals deze voor de politieke ambtsdragers zijn beschreven in de procesafspraken handhaving integriteit.

### **Opvang, begeleiding en advies via de vertrouwenspersoon**

Wanneer je met ongewenst gedrag, zowel intern als door externe personen, wordt geconfronteerd kun jij op elk moment terecht bij een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is het eerste aanspreekpunt en de opvang voor medewerkers en politieke ambtsdragers die ongewenste omgangsvormen ervaren. Gemeente Brummen heeft een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag aangesteld. In de regeling vertrouwenspersonen lees je meer over de rol en werkzaamheden van de vertrouwenspersoon.

Samen met de vertrouwenspersoon bespreek je welke stappen er intern mogelijk zijn en of doorverwijzing naar externe ondersteuning kan bijdragen aan een (aanvaardbare) oplossing.

De vertrouwenspersoon biedt opvang, informeert over rechten en kan – met instemming van de melder – externe hulp of juridische ondersteuning inschakelen. De vertrouwenspersoon onderneemt dus zelf geen actie, maar legt de keuzes en gevolgen uit. Jij als melder beslist zelf of je actie onderneemt. Dat varieert van niks doen tot een formeel traject.

De vertrouwenspersoon kan in overleg, en met instemming van de melder, een bemiddelingsgesprek organiseren. Dit is een gesprek gericht op een aanvaardbare oplossing met de melder en de beklaagde. De vertrouwenspersoon kan ook helpen bij het doen van aangifte bij de politie wanneer er sprake is van strafbare feiten.

Als er sprake is van agressie (inclusief digitale incidenten) is het 'Protocol Agressie en Geweld' van de gemeente leidend.

In principe bespreek je een klacht eerst met je coördinator of manager. Samen wordt gekeken of het ongewenste gedrag op die manier kan worden opgelost. Kom je er samen niet uit, dan kun je de kwestie vervolgens nog voorleggen aan het bevoegd gezag boven de functie met wie je de klacht besproken hebt. Dus bij een gesprek met een coördinator kun je naar je manager gaan, bij een gesprek met je manager kun je naar de algemeen directeur gaan en bij een gesprek met de algemeen directeur kun je naar de burgemeester gaan.

Kan de situatie niet intern en/of met het toepassen van beleid en regelgeving opgelost worden? In dat geval kun jij op elk moment een klacht indienen. De vertrouwenspersoon kan je hierin (als jij dit wilt) ondersteunen.



### **Indienen van een klacht**

Wanneer je over wilt gaan tot een daadwerkelijke indienen van een klacht zijn er 2 routes: intern of extern. De routes zijn uitgewerkt in de 'Meldregeling ongewenst gedrag, integriteitsschending en (vermoeden) misstanden' met bijbehorende routekaarten. In de meldregeling staat welke functies er zijn aangewezen als interne meldpunten. En ook welke instanties extern meldpunt zijn. Jij als klager beoordeelt zelf, aan de hand van de routekaart en/of het advies wat je hebt ingewonnen, welk meldpunt het meest geschikt om je klacht bij in te dienen en/of om jouw klacht te onderzoeken.

### **Indienen van een klacht bij de Landelijke klachtencommissie**

Gemeente Brummen heeft geen interne klachtencommissie. Wij zijn aangesloten bij de landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag (LKOG) voor de decentrale overheid van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). Gemeente Brummen heeft de regeling voor klachtbehandeling van deze commissie van toepassing verklaart. Deze regeling is te vinden op de website van het VNG.

De LKOG is een onafhankelijke commissie van experts die klachten van medewerkers en politieke ambtsdragers over ongewenst gedrag behandelt. Dit is gedrag dat valt binnen de begrippen (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten, treiteren, discriminatie, stalken of extremisme. De LKOG is de schakel bij de afhandeling van klachten die intern niet opgelost kunnen worden

Een klacht over ongewenst gedrag kun je rechtstreeks indienen bij de LKOG. Melden kan ook via de werkgever. De werkgever stuurt de klacht dan door naar de klachtencommissie.

De LKOG is niet bevoegd voor het behandelen van klachten tussen politieke ambtsdragers onderling. Zij kunnen contact opnemen met de commissaris van de Koning of met de Nationale Ombudsman. Ook via deze kanalen wordt een klacht onderzocht en wordt advies uitgebracht aan de werkgever.

### **Beslissing op de klacht**

De werkgever (het bevoegd gezag van gemeente Brummen) neemt na ontvangst van het advies van de klachtencommissie een beslissing op dat advies. De betrokkenen en de klachtencommissie worden geïnformeerd over deze beslissing. Wanneer de beslissing van het advies van de klachtencommissie afwijkt, geeft het bevoegd gezag bij de beslissing een onderbouwing waarom van het advies is afgeweken.

Tegen de schriftelijke beslissing van het bevoegd gezag kun je geen bezwaar en beroep aantekenen. Als het bevoegd gezag een beslissing neemt die afwijkt van het advies, bijvoorbeeld in het geval van een medewerker een beslissing over het dienstverband van de beklaagde, dan kun je als beklaagde naar de rechtbank. De politieke ambtsdragers kunnen terecht bij de bestuursrechter. Wanneer je als klager of als beklaagde vindt dat de klachtbehandeling onvoldoende is geweest, kun je naar de Nationale Ombudsman gaan.

### **Bescherming van de medewerker**

Als medewerker zul je als gevolg van het indienen van een klacht geen nadelige gevolgen ondervinden voor jouw rechtspositie. Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval (voor zover van toepassing) verstaan besluiten tot:

- het beëindigen of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever;
- het niet omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- het niet verlengen van een opdracht;
- de eenzijdige wijziging van de functie of standplaats
- het opleggen van een sanctie;
- het tegenhouden van salarisverhoging, incidentele beloning of toekenning van vergoedingen;
- het tegenhouden van promotiekansen;
- het afwijzen van een verlof- of vakantieaanvraag;

voor zover deze besluiten worden genomen vanwege de door de medewerker ingediende klacht van ongewenst gedrag.

Ook dragen we er zorg voor dat je als medewerker niet op andere wijze bij de uitoefening van jouw functie nadelige gevolgen van de melding ondervindt.



### **Bescherming van de politieke ambtsdrager**

Als politiek ambtsdrager zul je als gevolg van de melding van een klacht geen nadelige gevolgen ondervinden bij jouw werk als bestuurder of volksvertegenwoordiger.

Onder nadelige gevolgen worden in ieder geval (voor zover van toepassing) verstaan:

- het opzeggen van het vertrouwen in de politieke ambtsdrager;
- het indienen van een motie van treurnis/afkeuring/wantrouwen;
- het besluit nemen tot schorsing/ontslag van de politieke ambtsdrager (alleen voor burgemeester, wethouder en griffier);
- een publiekelijke blijk van afkeuring door (een meerderheid binnen) de gemeenteraad en/of het maken van publieke excuses;
- schade aan de individuele ambtsdrager en aantasting van de geloofwaardigheid door het zoeken van de publiciteit;
- roeyement door de eigen politieke partij;
- ontslag uit een bijkomende functie die men als raadslid vervult en waarin men door de raad is benoemd;
- verwijdering uit de raadsfractie;
- raadslidmaatschap houdt op te bestaan of wordt vervallen verklaard;
- strafrechtelijke vervolging en veroordeling.

voor zover deze besluiten worden genomen vanwege de door de politieke ambtsdrager gedane melding van ongewenst gedrag.

### **Bescherming van andere betrokkenen tegen benadeling**

Ook beschermt gemeente Brummen als werkgever tegen benadeling:

- de interne (voormalige) vertrouwenspersoon, vanwege de uitvoering van het werk van vertrouwenspersoon;
- het interne meldpunt, vanwege de uitvoering van het werk van meldpunt;
- een medewerker of politieke ambtsdrager (niet zijnde de klager) die wordt gehoord door, documenten verstrekt aan of op andere wijze medewerking verleent aan het onderzoek.

### **Nazorg**

De vertrouwenspersoon die bij de klacht betrokken is geweest en een kopie van de beslissing heeft ontvangen neemt contact op met de melder (klager) voor het bieden van nazorg. Zo nodig wordt de klager begeleid naar externe nazorg.

### **Geheimhouding en Privacy**

Alle betrokken personen behandelen informatie vertrouwelijk, in lijn met AVG. Vermelding van namen van personen in het advies of op andere wijze gebeurt alleen als dit naar de mening van de klachtencommissie strikt noodzakelijk is.

### **Onvoorziene gevallen**

Voor gevallen waar deze regeling niet of niet naar redelijkheid in voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.

### **Inwerkingtreding en citeertitel regeling**

Deze regeling wordt aangehaald als: "Regeling opvang en klachtenprocedure bij ongewenst gedrag gemeente Brummen 2025".

Deze regeling inclusief bijlagen treedt in werking op de dag van bekendmaking onder gelijke intrekking van "Regeling klachtenprocedure en ongewenst gedrag 2020"

*Dit besluit is genomen tijdens de openbare raadsvergadering van 23 april 2026.*

*De gemeenteraad van Brummen,*

*Voorzitter Ir. J.N. Rozendaal,*

*Griffier M.E. Knook.*