

Regeling intern proces klachten en vertrouwenspersoon

Algemeen

Een aantal wetten, onder andere de arbowet en de Algemene wet gelijke behandeling, hebben tot doel voor werknemers een zo veilig en gezond mogelijke werkplek te creëren. In dit kader kan hinder van collega's en/of leidinggevenden het plezier in het werk zodanig doen verminderen dat, in de ergste vorm, de veiligheid van de betreffende werknemer in het geding is.

Bij last van een collega/leidinggevende is het zaak eerst met de betreffende werknemer of personen zelf te spreken. Als dat niet helpt, dan kan de leidinggevende worden ingeschakeld.

Onder 'ongewenste omgangsvormen / gedrag' worden verstaan gedragingen als seksuele intimidatie, psychische agressie, fysiek geweld, discriminatie/intimidatie op grond van geslacht, geloof, ras etc. Dit kunnen gedragingen zijn, maar ook het volledig negeren van iemand (bv. het stelselmatig roken op de werkplek, terwijl er duidelijk afspraken over gemaakt zijn). Het moeten kwetsende gedragingen zijn, zodanig dat de waardigheid en integriteit van de klager worden aangetast. Waar die grens ligt is natuurlijk voor iedereen anders.

Intern proces

Daarom is het goed om eerst met de leidinggevende of vertrouwelijk met iemand te praten voordat er een schriftelijke klacht wordt ingediend. Wel dient er een verband te zijn met de klacht en het werk (dus geen klachten in contact tussen collega's buiten werk om).

Soms is het gedrag van een collega/leidinggevende echter zodanig ernstig voor een werknemer dat hij of zij behoefte heeft om daar vertrouwelijk met iemand over te spreken om te bekijken wat in zijn of haar geval de beste te bewandelen weg is. Daarom heeft de gemeente Leeuwarden vertrouwenspersonen aangesteld, waar een werknemer onder volledige geheimhouding mee kan praten.

Extern proces

In sommige gevallen kiest een werknemer er vervolgens voor om een klacht in te dienen tegen de collega/leidinggevende. Hiervoor is via de VNG de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG) ingesteld. De 'klachtenregeling van de LKOG' komt voort uit de Arbowetgeving en de Algemene Wet gelijke behandeling. De LKOG onderzoekt de (schriftelijke) klacht nader en brengt een advies uit aan de werkgever. De werkgever zal vervolgens op basis van dit advies een besluit nemen. In deze 'klachtenregeling ongewenst gedrag' staat aangegeven wie wat doet en hoe een klacht kan worden ingediend.

Rol vertrouwenspersoon

Er zijn binnen de gemeente Leeuwarden vertrouwenspersonen aangesteld voor werknemers die onder volledige geheimhouding de ontstane situatie kunnen bespreken. De vertrouwenspersoon is aangesteld om de betreffende werknemer zoveel mogelijk te ondersteunen en adviseren, ook naar externe instanties toe. Het is vervolgens aan de werknemer zelf wat hij of zij wil doen. Beslist de werknemer tot het instellen van een schriftelijke klacht, dan komt dat terecht bij de LKOG. Dit kan tot twee jaar nadat de gebeurtenissen hebben plaatsgevonden. Duidelijk gesteld dient te worden dat de klager te allen tijde baas blijft over zijn of haar klacht. Dit houdt in dat de vertrouwenspersoon niets mag doen wat de klager niet wil en ook dat de klager, indien hij of zij een klacht heeft ingediend bij de vertrouwenscommissie, te allen tijde de klacht kan intrekken indien er iets gebeurt wat de klager niet wil.

Werkingsfeer

Iedereen die werkzaam is of werkzaam is geweest bij de gemeente Leeuwarden in haar rol van werkgever kan een klacht indienen of een beroep doen op de vertrouwenspersoon. Hieronder vallen dus ook stagiaires, uitzendkrachten of mensen die op andere basis een arbeidsrelatie hebben met de werkgever Leeuwarden. Een klacht tegen iemand kan ook nog worden ingediend indien de betreffende persoon al niet meer werkzaam is bij de gemeente. Uitgezonderd is echter het onderwijspersoneel, die zelf een klachtenregeling hebben.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. de werkgever:
de gemeente Leeuwarden;
- b. vertrouwenspersoon:
een persoon ter ondersteuning van de werknemer in het geval van ongewenste omgangsvormen / gedrag.

Artikel 2 De vertrouwenspersoon

Lid 1

1. Werkgever stelt tenminste drie vertrouwenspersonen aan. Een van de aangestelde vertrouwenspersonen is een externe persoon, die niet werkzaam is (geweest) bij de werkgever. De vertrouwenspersonen dienen over deskundigheid te beschikken op het gebied van hulpverlening met name ten behoeve van slachtoffers van ongewenste omgangsvormen.
2. De vertrouwenspersoon is voor de uitvoering van zijn of haar taken verantwoording schuldig aan werkgever.
3. Werkgever stelt de vertrouwenspersoon in de gelegenheid zijn of haar taken naar behoren uit te voeren.

Artikel 3 Taken van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon heeft tot taak:

- a. De klager bij te staan en van advies te dienen;
- b. Door bemiddeling te trachten tot een oplossing van de gesignaleerde problemen te komen;
- c. De klager op diens verzoek te ondersteunen en bij te staan en zo nodig te vertegenwoordigen in een klachtenprocedure;
- d. Voor zover nodig en gewenst klager te verwijzen naar gespecialiseerde hulpverleningsinstanties;
- e. Gaandeweg de klachtenbehandeling het onderhouden van contact met de klager om te voorkomen dat het indienen van een klacht leidt tot repercussies voor de klager en om te bezien of nadat de klacht is afgehandeld, de aanleiding van de klacht daadwerkelijk is weggenomen;
- f. Het geven van nazorg opdat wordt voorkomen dat de klager wordt aangesproken op het feit dat een klacht aanhangig is gemaakt.
- g. Het bijhouden van een administratie van binnengekomen klachten. Het opstellen van een (geanonimiseerd) jaarverslag, dat wordt aangeboden aan de werkgever waarbij advies kan worden gegeven over beleid ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen.

Artikel 4 Werkwijze van de vertrouwenspersoon

1. De vertrouwenspersoon is bevoegd informatie in te winnen bij de klager, de aangeklaagde, getuigen en anderen voor zover de uitvoering van zijn taken daartoe noodzaakt. Hierbij wordt de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht genomen ter bescherming van de privacy van direct betrokkenen.
2. Personen, die op grond van het voorgaande lid worden benaderd, zijn voor zover het personeel van de werkgever Leeuwarden betreft, verplicht tot geheimhouding. De vertrouwenspersoon deelt dit mee aan deze personen.

3. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem in verband met de werkzaamheden als vertrouwenspersoon ter kennis komt. Deze plicht geldt niet ten aanzien van de werkgever en de aangeklaagde, tenzij klager hierom nadrukkelijk verzoekt met betrekking tot bepaalde aangelegenheden. De geheimhoudingsplicht vervalt niet na beëindiging van de aanstelling van de vertrouwenspersoon.
4. De klager kan op ieder moment de klacht intrekken door dit schriftelijk aan de vertrouwenspersoon mee te delen.

Artikel 5 Niet voorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling of in de regeling van het LKOG niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 6 Wijziging van de regeling

1. Bij wijziging van wetgeving en nadere regelgeving in de cao gemeenten, waardoor (een) passage(s) in deze regeling, op grond van deze wet/regelgeving verplicht moet worden gewijzigd, beperkt, dan wel komt te vervallen, zal deze regeling, zonder tussenkomst van de vertrouwenspersonen, de Ondernemingsraad en/of het college van B&W, overeenkomstig worden aangepast, beperkt of in zijn geheel komen te vervallen.
2. Alvorens instemming aan de Ondernemingsraad te verzoeken, vraagt werkgever over elk ander voorstel tot wijziging van deze regeling om advies aan de vertrouwenspersonen.

Artikel 7 Overgangs- en slotbepalingen

1. Deze regeling wordt aangehaald als 'Regeling intern proces klachten en vertrouwenspersoon gemeente Leeuwarden 2023', is vastgesteld door het College van B&W op [datum] en is op dezelfde dag in werking getreden.
2. Deze regeling vervangt de 'Klachtenregeling inzake ongewenste omgangsvormen 2020', waardoor laatstgenoemde regeling op [datum] 2023 is komen te vervallen.