



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

## **Jaarverslag Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid 2012**

### **Voorwoord**

In dit Jaarverslag 2012 doet de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) verslag van haar activiteiten van het afgelopen jaar. Binnen dit jaar werden vijf klachten over ongewenst gedrag ingediend. Dit zijn opvallend minder klachten dan in voorgaande jaren: in 2011 werden twintig klachten behandeld en in de jaren daarvoor betrof het een daarmee vergelijkbaar aantal. Ook in de aard van de klachten lijkt sprake van een verschuiving. Daar waar het ongewenst gedrag waarover wordt geklaagd in de eerste jaren van het bestaan van de commissie veelal betrekking had op zuivere (seksuele) intimidatie en pesten, lijken die aspecten zich nu te mengen met lopende arbeidsconflicten.

In 2012 zijn vier van de vijf ingediende klachten behandeld. De vijfde is na een vooronderzoek niet ontvankelijk verklaard. In bijlage 1 is het overzicht van de afgehandelde klachten opgenomen. Bijlage 2 bevat een beknopte samenvatting van alle ingediende klachten.

Achtereenvolgens komen de taken van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (verder: Klachtencommissie), de taken van het secretariaat en de afgehandelde klachten aan de orde. Vervolgens wordt ingegaan op het symposium dat in het kader van het eerste lustrum van de Klachtencommissie is georganiseerd en het onderzoek onder vertrouwenspersonen dat in het kader daarvan is uitgevoerd. Tot slot wordt kort verslag gedaan over de Helpdesk Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag, waarmee in het najaar van 2012 is gestart.

### **Taken Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag**

#### **A. De Klachtencommissie**

De Klachtencommissie heeft als taak een klacht over ongewenst gedrag te onderzoeken en over de gegrondheid advies uit te brengen aan het bevoegd gezag. Ongewenst gedrag is gedefinieerd als gedrag dat valt binnen de begrippen seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in artikel 1, derde lid, sub e van de Arbeidsomstandighedenwet, alsmede discriminatie zoals bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling.

De Klachtencommissie neemt alleen zaken in behandeling van bij de VNG aangesloten instellingen die de Klachtenregeling van toepassing hebben verklaard en zich hebben aangesloten bij de Klachtencommissie. Naast gemeenten kunnen ook andere overheidsinstanties zoals Waterschappen, Provincies en organisaties

gebaseerd op de Wet gemeenschappelijke regelingen zich aansluiten bij de Klachtencommissie.

Per 1 januari 2012 bedroeg het totaal aantal aangesloten organisaties 176 gemeenten, 7 deelgemeenten, 10 gemeenschappelijke instellingen, 1 waterschap, 4 GGD'en, 1 sociale werkvoorziening, 8 veiligheidsregio's en 3 andere organisaties.

Eind 2012 bedroeg het aantal aangeslotenen 232 organisaties, waarvan 194 gemeenten, 7 deelgemeenten, 11 gemeenschappelijke instellingen, 1 waterschap, 4 GGD'en, 1 sociale werkvoorziening, 10 veiligheidsregio's, 1 provincie en 3 andere organisaties.

#### *Procedure*

Een klager kan een klacht rechtstreeks bij de Klachtencommissie indienen of bij het bevoegd gezag van de aangesloten organisatie waarbij hij in dienst is of tot kort daarvoor in dienst was. Wanneer klager een klacht indient bij het bevoegd gezag zendt de gemeente of het bevoegd gezag van de organisatie de klacht zo spoedig mogelijk door aan de Klachtencommissie.

Een eerste toets van de mogelijke bevoegdheid van de Klachtencommissie vindt plaats bij het College voor Arbeidszaken van de VNG. Hier wordt gekeken naar de formele vereisten, dat wil zeggen of een organisatie is aangesloten bij de klachtenregeling, een interne regeling kent en aan de andere formele vereisten voldoet. Is dat het geval dat zendt het College voor Arbeidszaken de klacht zo snel mogelijk door naar de Klachtencommissie die beoordeelt of de klacht binnen de criteria van de Klachtenregeling valt, of de klacht qua inhoud ontvankelijk is.

De Klachtencommissie hoort klager en aangeklaagde en eventueel anderen die voor een goed beeld van de zaak van belang zijn. De Klachtencommissie brengt advies uit aan het bevoegd gezag, dat vervolgens een finaal besluit neemt. Het bevoegd gezag maakt zijn besluit bekend aan klager en aangeklaagde en aan de Klachtencommissie.

#### *Samenstelling commissie*

De Klachtencommissie bestond in 2012 uit de volgende leden:

Mevrouw mr. Riek Vilters, jurist, voorzitter

De heer mr. Terco van Heumen, jurist, lid en plaatsvervangend voorzitter (tot zijn overlijden op 18 februari 2012).

De heer mr. drs. Eric Giesbers, jurist/econoom, lid en plaatsvervangend voorzitter vanaf september 2012

Mevrouw drs. Carien Kalmeijer, psychotherapeut, lid

De heer mr. drs. Rien Lutmers, jurist/theoloog, lid

De heer drs. Peter Noordraven, klinisch psycholoog, lid

Mevrouw drs. Mieke Poelsma, arts/seksuoloog, lid

Mevrouw drs. Rian van Tilburg, sociaal pedagoog, lid

Mevrouw mr. Marlies Vegter, jurist, lid sinds september 2012.

De leden van de Klachtencommissie werken collegiaal samen; voor de behandeling van een klacht wordt een behandelcommissie samengesteld die bestaat uit een voorzitter en twee leden, waarbij het uitgangspunt van de keuze de deskundigheid op het gebied van de betreffende klacht is. Zorgvuldigheid van opereren van de Klachtencommissie blijft het belangrijkste aandachtspunt, zowel inhoudelijk als procedureel. De Klachtencommissie zet zich er steeds voor in de looptijd van de klachtbehandeling zo kort mogelijk te houden; dit is in het belang van alle betrokken partijen.

### *Aanscherpen werkwijze*

Op basis van de jaarlijkse evaluatie in april 2012 en de ervaringen in de eerste vijf jaren van het bestaan van de Klachtencommissie is de werkwijze aangescherpt en de beschrijving ervan aangevuld.

### *Jaarlijkse evaluatie*

De Klachtencommissie kwam op 20 en 21 april 2012 bijeen voor de jaarlijkse evaluatie van de activiteiten van het afgelopen jaar.

Hier zijn onder meer aan de orde geweest algemene conclusies die getrokken kunnen worden naar aanleiding van de behandeling van ingediende klachten. De belangrijkste conclusie is dat de Klachtencommissie bij elke klacht maatwerk dient te leveren. Dit geldt zowel ten aanzien van de zorgvuldigheid die in acht moet worden genomen bij de berichtgeving aan klagers, aangeklaagden en andere medewerkers van de betreffende organisatie, als ook wat betreft het houden van de hoorzittingen, de verslaglegging daarvan en de inzage daarin. Naar aanleiding van de conclusies is de interne werkwijze van de LKOG aangepast.

### B. Het secretariaat

Het secretariaat van de Klachtencommissie wordt verzorgd buiten de VNG.

Mevrouw drs. Tamara de Reu fungeert als secretaris, mevrouw mr. drs. Frouwke J.R. de Boer als plaatsvervangend secretaris. De registratie, archivering en overige administratieve ondersteuning is ondergebracht bij het College voor Arbeidszaken van de VNG; verantwoordelijk hiervoor is de heer Gerard Heetman.

De werkzaamheden van de secretarissen bestaan uit het procedureel en inhoudelijk ondersteunen van de Klachtencommissie, in het bijzonder door verslag te leggen van de hoorgesprekken en het adviesrapport aan gemeenten te concipiëren. Zij zijn tevens aanspreekpunt voor klagers, aangeklaagden en de andere medewerkers van de betreffende organisatie en beheren de Helpdesk LKOG. De secretarissen werken in goede samenwerking en afstemming met de VNG.

### **De klachten**

In 2012 werden vijf klachten ingediend, alle afkomstig (van klagers) uit gemeenten. Vier van deze klachten zijn onderzocht en één klacht is, na vooronderzoek, niet ontvankelijk verklaard.

Twee klachten hadden betrekking op seksuele intimidatie. Twee klachten gingen over intimidatie en pesten en waren nauw verwant aan een lopend arbeidsconflict. De vijfde klacht sprak van niet integer handelen door een leidinggevende.

Van de vijf in 2012 binnengekomen klachten zijn er vier ingediend door vrouwen en één door een man. Vier klachten kwamen rechtstreeks binnen bij de Klachtencommissie, één via de werkgever.

Het overzicht van de in 2012 binnengekomen en afgehandelde klachten is opgenomen in bijlage 1. In bijlage 2 zijn deze klachten kort samengevat.

Er is in 2012 één klacht ingediend over de werkwijze van de Klachtencommissie zelf, die conform de Klachtenregeling is behandeld door een behandelcommissie bestaande uit leden van de commissie die niet aan het inhoudelijk onderzoek van de betreffende klacht hadden deelgenomen. Dit betrof een klacht van een klagster

omtrent de volgens haar onzorgvuldige procedure. Een korte samenvatting van deze klacht is opgenomen in bijlage 2.

#### *Inhoud klachten*

Voor de vijf in 2012 binnengekomen klachten voerden de klagers verschillende gronden aan: misstanden c.q. ongewenste omgangsvormen, onzorgvuldig handelen, schofferend gedrag, beschadiging van persoonlijke integriteit, schade door onbehoorlijk werkgeverschap, verhinderen van functie-uitoefening, seksuele intimidatie, intimidatie, laster en pesten. Deze noemers zijn lang niet allemaal in overeenstemming met de criteria zoals genoemd in artikel 1 van de Klachtenregeling. De criteria sluiten aan bij de Algemene wet gelijke behandeling de artikelen 1, 1a, 2 waar het gaat over discriminatie en (seksuele) intimidatie en artikel 3 lid 2 jo. artikel 1 lid 3 sub e en f van de Arbeidsomstandighedenwet, waar het gaat om agressie, geweld en pesten. De Klachtencommissie brengt een klacht, voor zover relevant en mogelijk, onder de noemer van één of meer van de criteria die volgens de Klachtenregeling binnen haar competentie vallen.

Het blijkt in veel gevallen nodig het criterium intimidatie als grondslag voor een klacht te combineren met het criterium pesten. Aan de ene kant is dat omdat intimidatie als criterium alleen in combinatie met discriminatie in de Klachtenregeling is opgenomen -dat is een gevolg van de regelgeving- aan de andere kant omdat klagers zelf soms in hun klacht melding maken van deze tweeledigheid. In veel gevallen zijn zulke klachten in meerdere of mindere mate verweven met een gerezen arbeidsconflict. Als het om een zuiver arbeidsconflict gaat verklaart de Klachtencommissie deze klachten niet ontvankelijk, omdat de Klachtencommissie niet bevoegd is inzake arbeidsconflicten. Wanneer de Klachtencommissie ze toch in behandeling heeft genomen is dat omdat in de klachtbrief feiten worden gesteld die pesten/intimidatie doen vermoeden (bv. in 2012 zaaknummers 001 en 005).

Aspecten van pesten zijn: sociaal isoleren, het werken onaangenaam of onmogelijk maken, bespotten, roddelen/geruchten verspreiden, dreigementen, lichamelijk geweld en seksuele intimidatie. De Klachtencommissie heeft besloten de verschijningsvormen van pesten expliciet te gebruiken voor de ordening van de feiten. De opsomming daarvan kan helpen bij het duiden van feiten, het vaststellen van ontvankelijkheid/gegrondheid en bij het advies dat de Klachtencommissie uitbrengt aan het bevoegd gezag.

#### *Advies en besluitvorming*

Indien de Klachtencommissie een klacht gegrond verklaart, kan zij al naar gelang van de ernst van de zaak een sanctie adviseren, variërend van een berisping tot ontslag. In het geval van het ongegrond verklaren van een klacht wordt doorgaans rehabilitatie van de aangeklaagden geadviseerd. Veelal brengt de commissie in het adviesrapport onder de aandacht dat de commissie zich ervan bewust is dat klager(s), aangeklaagde(n), collega-getuigen en hun omgeving gedurende de onderzoeksperiode schade hebben opgelopen. Het afleggen van een verklaring voor de commissie wordt nog al eens als belastend ervaren. Vaak adviseert de commissie daarom als aanvulling voortvarend te werken aan herstel van onderling vertrouwen en om er zorg voor te dragen dat getuigen geen nadeel ondervinden van het feit dat ze een verklaring hebben afgelegd voor de Klachtencommissie.

In alle gevallen zijn de oordelen gegrond/ongegrond van de Klachtencommissie geheel overgenomen. Voor zover bekend gebeurde dat ook met de aanbevelingen.

#### *Afhandeling klachten*

Het blijft nagenoeg onmogelijk klachten af te handelen binnen de in de Klachtenregeling gestelde acht weken na ontvangst van de klacht, waardoor doorgaans gebruik moet worden gemaakt van de mogelijkheid tot verdaging. Oorzaken op inhoudelijk vlak zijn onder andere gebrek aan voldoende informatie in

de klachtbrief en onduidelijkheid over de ontvankelijkheid van de klacht. In die laatste gevallen moet eerst aanvullende informatie worden opgevraagd. Ook op het gebied van de organisatie kunnen oorzaken van vertraging liggen: vakanties en agendaproblemen bij klagers/aangeklaagden (of hun raadslieden) en getuigen.

### **Symposium**

Ter gelegenheid van het vijfjarig bestaan van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag is op 20 september 2012 een symposium georganiseerd met als titel 'Risiko's bij Ongenoegen'. De groep van circa negentig deelnemers bestond onder andere uit vertrouwenspersonen en beleidsmedewerkers van gemeenten, interne en externe adviseurs en ervaringsdeskundigen. De dagvoorzitter was mevrouw mr. S Pijpstra, hoofd van het Expertisecentrum College voor Arbeidszaken (ECCVA) van de VNG. De voorzitter van de Klachtencommissie, mevrouw mr. R. Vilters, heeft haar ervaringen met klachtenonderzoek en risico's bij ongenoegen gepresenteerd. Mevrouw A. Rietstra, directeur Dienst Stadsbeheer Gemeente Den Haag, ging in op het thema goed werkgeverschap en mevrouw A. Hubert, eigenaar Hubert Consult, belichtte de positie van vertrouwenspersonen.

Uit de praktijk van 5 jaar klachtonderzoek van de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de decentrale overheid blijkt dat in veel gevallen de vertrouwenspersoon betrekkelijk onzichtbaar is. Dit gegeven vormde voor de LKOG aanleiding om een inventariserend onderzoek naar de gangbare praktijk van vertrouwenspersonen ongewenst gedrag uit te voeren bij alle Nederlandse gemeenten. De onderzoeksresultaten zijn tijdens het symposium gepresenteerd door mevrouw drs. R. van Tilburg (onderzoeksleider en lid LKOG). Het onderzoeksrapport is na afloop van het symposium aangeboden aan alle deelnemers.

Een van de onderzoeksresultaten was de behoefte van een deel van de vertrouwenspersonen aan het bestaan van een helpdesk, waaraan vragen omtrent de mogelijkheden van de LKOG voorgelegd kunnen worden. Om daaraan tegemoet te komen is op 20 september 2012 de Helpdesk Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag gelanceerd.

### *Onderzoek onder vertrouwenspersonen Ongewenst Gedrag*

De Klachtencommissie heeft in de eerste vijf jaar van haar bestaan zeventig klachten ontvangen. De commissie wilde weten of, hoe en in welke mate de vertrouwenspersonen van de Nederlandse gemeenten bij het informele traject van een klachtenprocedure zijn betrokken. In het voortraject van een officiële klachtenprocedure kan de vertrouwenspersoon een belangrijke rol vervullen. Vertrouwenspersonen kunnen een betekenisvolle rol spelen wanneer het slachtoffer van ongewenst gedrag niet zelf of met hulp van de leidinggevende het conflict kan oplossen. Zij kunnen - met instemming van klager - interveniëren en op de werkvloer ongenoegen over ongewenst gedrag opvangen en verdere escalatie voorkomen. De verwachting bestaat dat er veel meldingen ongewenst gedrag bij de vertrouwenspersonen komen.

De commissie vroeg zich onder andere ook af of vertrouwenspersoon voldoende zijn toegerust om een medewerker tijdens de klachtenprocedure te ondersteunen. Wat moet een vertrouwenspersoon in huis hebben? Komen er veel meldingen ongewenst gedrag binnen bij vertrouwenspersonen? Klopt men ook voor andere zaken bij hen aan zoals arbeidsconflicten? Wat doet de organisatie om een vertrouwenspersoon algemeen bekend te maken bij medewerkers? Hebben alle gemeenten wel een vertrouwenspersoon? Is er behoefte aan meer scholing of ondersteuning om hun vertrouwenswerk goed uit te kunnen oefenen? Weten medewerkers hen te vinden? Vragen als deze vormden de leidraad van het onderzoek naar de positie en het functioneren van vertrouwenspersonen ongewenst gedrag binnen Nederlandse

gemeenten. Ook zijn er vragen gesteld over de ervaringen van hen met het vertrouwenswerk en hun eventuele behoefte aan ondersteuning.

Op basis van de resultaten van het onderzoek wordt het totaal aantal vertrouwenspersonen bij de Nederlandse gemeenten geschat op 970 personen. Het aantal vertrouwenspersonen per gemeente verschilt sterk. Ruim 4 van de 5 gemeenten hebben een interne vertrouwenspersoon aangesteld. Het vertrouwenswerk wordt door interne vertrouwenspersonen altijd naast hun hoofdfunctie uitgevoerd. Gebleken is dat een ruime meerderheid (82%) van de vertrouwenspersonen enige vorm van scholing voor vertrouwenswerk heeft gehad. Het merendeel van de deelnemende gemeenten heeft via de interne site of het personeelsblad kenbaar gemaakt dat medewerkers bij een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag terecht kunnen.

De onderzoeksresultaten laten zien dat in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek er in totaal 1300 meldingen bij vertrouwenspersonen zijn binnengekomen. Het ging hierbij 500 keer over ongewenst gedrag als seksuele intimidatie of pesten/intimidatie door leidinggevende of collega's. Daarnaast gingen 600 meldingen over verstoorde arbeidsrelaties. In de meeste gevallen kon de vertrouwenspersoon door het bieden van een luisterend oor of het geven van tips aan de melder verdere escalatie voorkomen. Slechts 8% van de vertrouwenspersonen heeft ervaring met het ondersteunen van een medewerker bij het indienen van een klacht bij de LKOG.

#### *Helpdesk*

Uit het onderzoek onder vertrouwenspersonen is gebleken dat 61% van de geraadpleegde vertrouwenspersonen van mening is dat een helpdesk van de LKOG hen zou kunnen ondersteunen bij hun werkzaamheden. Zij hebben behoefte aan een loket waar zij onder andere terecht kunnen voor het bespreken van casuïstiek, het inwinnen van onafhankelijk en vertrouwelijk advies, het verschaffen van informatie over de procedures en het inschatten van de ontvankelijkheid van een klacht.

Om aan deze behoefte tegemoet te komen heeft de LKOG een emailadres geïntroduceerd, namelijk [Helpdesk.LKOG@vng.nl](mailto:Helpdesk.LKOG@vng.nl), wat benaderd kan worden voor informatie, advies en ondersteuning door vertrouwenspersonen, P&O-functionarissen, leidinggevenden, klagers en aangeklaagden.

Deze helpdesk wordt bemand door de secretaris en de plaatsvervangend secretaris van de LKOG. Na een proeftijd van een half jaar zal de werking van de helpdesk worden geëvalueerd.

**Bijlage I Schematisch overzicht van de klachten**

		2012-001	2012-002	2012-003	2012-004	2012-005
<b>Organisatie</b>	Gemeente of gemeentelijke instelling	x	x	x	x	x
	Provincie					
	Waterschap					
<b>Klager</b>	Vrouw		x	x	x	x
	Man	x				
<b>Ongewenst gedrag</b>	Seksuele intimidatie			x	x	
	Intimidatie	x	x		x	x
	Pesten	x				x
	Discriminatie					
	Agressie/geweld					
<b>Klacht</b>	Ontvankelijk	x		x	x	x
	Niet ontvankelijk		x			
	Ingetrokken					
	Aangehouden					
<b>Uitspraak</b>	Gegronnd			x	x (deels)	
	Ongegrond	x			x (deels)	x

## Bijlage II      Samenvattingen klachten

### 2012-001

Organisatie                   : gemeente  
Klager                         : medewerker (man)  
Aangeklaagde               : leidinggevende (man)  
Ongewenst gedrag         : intimideren/ pesten  
Procedure                    :

Klager heeft eerst twee meldingen van ongewenst gedrag ingediend bij de vertrouwenspersoon binnen de gemeente. In aansluiting op deze meldingen heeft klager zijn klacht verwoord in een brief aan de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag.

Klacht                        :  
Klager heeft in zijn klachtbrief zijn onvrede geuit over ongewenst gedrag van aangeklaagde in de vorm van het veroorzaken van buitensporig hoge werkdruk, intimideren en pesten, gedurende enkele jaren. Hij voert verschillende voorbeelden aan zoals veelvuldig overwerk, buitensluiten van MT-overleggen, onder druk zetten om te solliciteren naar een andere functie en een niet correct uitgevoerde beoordelingsprocedure. De commissie komt op basis van de verschillende verklaringen tot de conclusie dat tussen klager en aangeklaagde een slechte verstandhouding is ontstaan, omdat aangeklaagde kritiek had op het functioneren van klager en deze laatste zich dit niet wilde laten gezeggen. Als gevolg van de slechte verstandhouding verliep de communicatie tussen beiden steeds slechter. In verband met onzorgvuldigheden in de functionering-/beoordelingsprocedure kon de commissie zich voorstellen dat dit voor klager verwarrend en (emotioneel) belastend is geweest. Voor wat betreft de gebeurtenissen die klager heeft beschreven en toegelicht in het kader van ongewenst gedrag moest de commissie tot de conclusie komen dat zij niet konden worden gekwalificeerd als intimidatie of pesten.

Oordeel                       : ongegrond  
Advies                        :  
Bespreken van het rapport en advies met klager en aangeklaagde en werken aan herstel van onderling vertrouwen tussen betrokkenen.

Bijzonderheid               :  
Gedurende de procedure is binnen de organisatie onvoldoende zorgvuldig omgegaan met de vertrouwelijkheid van deze klacht, waardoor in ieder geval voor klager een zeer ongemakkelijke/ onhoudbare situatie ontstond. Niet uit te sluiten valt dat daardoor invloed is uitgeoefend op getuigen, voorafgaand aan de hoorzittingen.

Duur procedure              : 14 weken

### 2012-002

Organisatie                   : gemeente  
Klager                         : medewerker (vrouw)  
Aangeklaagde               : leidinggevende (man)  
Ongewenst gedrag         : geen

Klacht                        : niet integer handelen van de leidinggevende van klaagster jegens haar

Oordeel                       : geen  
Advies                        : klacht niet ontvankelijk

De commissie kan in de klacht geen feiten lezen die de een of andere vorm van ongewenst gedrag doen vermoeden. De commissie leest vooral dat sprake is van onvoldoende functioneren, zij is niet bevoegd in zaken die een arbeidsconflict betreffen.

Bijzonderheid               : geen  
Duur procedure              : 2 weken (5 weken, inclusief interne stappen/procedure)



### **Klacht 2012-003**

Organisatie : gemeente  
Klager : medewerker (vrouw)  
Aangeklaagde : medewerker (man)  
Ongewenst gedrag : seksuele intimidatie

Klacht :

Klaagster beschuldigt aangeklaagde van een tongzoen, die ze heel ongewenst vond en die voor haar een bedreigende situatie heeft opgeleverd. Aangeklaagde zocht klaagster op haar werkplek op toen er niemand anders aanwezig was in een periode waarin hijzelf met ziekteverlof was. Aangeklaagde ontkent niet dat er een zoenincident is geweest, maar draait de rollen om en verklaart aan de commissie dat hij de zoen achteraf ongepast vond. Zowel klaagster als aangeklaagde melden het voorval niet bij de organisatie. Klaagster bespreekt het wel in eigen kring en brengt een bezoek aan haar huisarts in verband met lichamelijke klachten. De huisarts ziet een direct verband tussen het gebeurde en de klachten en schrijft medicatie voor. Dit heeft de huisarts in een schriftelijke verklaring aan de commissie bevestigd. Enkele maanden later deelt klaagster haar ervaringen met een collega, nadat deze haar observatie van de emoties van klaagster relateerde aan haar eigen ervaringen met aangeklaagde, die volgens haar eveneens seksueel intimiderend waren. Vervolgens heeft klaagster ook haar leidinggevende geïnformeerd. Volgens leidinggevende van klaagster en aangeklaagde is het zeer ongebruikelijk dat aangeklaagde klaagster buiten werktijd opzoekt terwijl hij niet aan het werk is en dat hij dat doet als er niemand anders aanwezig is.

De commissie concludeert dat de klacht door klaagster voldoende aannemelijk is gemaakt. Klaagster heeft de verweten gedraging telkens op dezelfde wijze beschreven. Het is niet aannemelijk dat zij de gebeurtenis - waarover zij bij verschillende gelegenheden zo gedetailleerd en standvastig heeft verklaard - heeft verzonnen of zou hebben samengespannen met een collega om van aangeklaagde af te komen en een oud-collega binnen te halen, zoals aangeklaagde beweert.

Oordeel : gegrond  
Advies :

Een passende disciplinaire maatregel jegens aangeklaagde te treffen en klaagster desgewenst begeleiding te bieden.

Bijzonderheid : geen  
Duur procedure : 12 weken

### **Klacht 2012-004**

Organisatie : gemeente  
Klager : medewerker (vrouw)  
Aangeklaagde : aangeklaagde 1, aanvankelijk direct leidinggevende (man) later directeur, aangeklaagde 2, later direct leidinggevende (man)  
Ongewenst gedrag : seksuele intimidatie en intimidatie

Klacht :

Klaagster ervaart ongewenst gedrag van aangeklaagden, dat vooral bestaat uit het maken van vrouwonvriendelijke, seksuele opmerkingen in het algemeen en ook persoonlijk tegen haar gericht. Ook stelt ze dat aangeklaagden haar met kwetsende opmerkingen hebben geïntimideerd.

Ten aanzien van aangeklaagde 1 houdt dit gedrag in dat hij bij haar aanstelling een seksueel getinte opmerking heeft gemaakt en dat zij zich in de jaren daarna niet door hem gesteund heeft gevoeld. Samengevat houdt de klacht tegen aangeklaagde 2 in dat hij jarenlang seksueel getinte grappen jegens klaagster heeft gemaakt, waardoor klaagster zich gekleineerd en vernederd heeft gevoeld.

Klaagster voelt zich na de aanstelling van aangeklaagde 2 als hoofd van de afdeling ondergewaardeerd, er zijn haar mogelijkheden ontnomen om zich binnen haar functie verder te ontwikkelen en zij is een aantal malen door hem gekleineerd.

De commissie concludeert ten aanzien van aangeklaagde 1 dat klaagster niet heeft aangetoond dat hij een seksueel getinte opmerking heeft gemaakt, terwijl aangeklaagde dat ten stelligste ontkent. Overigens is daarvan niet gebleken, zodat de commissie vaststelt dat er geen sprake is van seksuele intimidatie gepleegd door aangeklaagde 1. Wat betreft het onderdeel van de klacht tegen aangeklaagde 1 dat hij aan klaagster onvoldoende steun biedt tegen het (als ongewenst ervaren) gedrag van aangeklaagde 2, stelt de commissie vast dat klaagster geen feiten heeft aangevoerd om die stelling te onderbouwen. Niet gebleken is dat aangeklaagde 1 signalen heeft ontvangen dat de gang van zaken op de afdeling zorg of aandacht van hem als directeur behoefde en de sfeer op de afdeling was geen gespreksonderwerp tussen hem en aangeklaagde 2, die hierover dan ook geen aanwijzingen van zijn leidinggevende ontving. Dit onderdeel van de klacht acht de commissie ongegrond.

Ten aanzien van seksuele intimidatie door aangeklaagde 2 overweegt de commissie als volgt: klaagster stelt dat het gaandeweg gebruikelijker werd onderling seksistische grappen te maken en aangeklaagde 2 heeft bevestigd dat er op de afdeling een sfeer was waar dat soort opmerkingen gemaakt konden worden. De commissie stelt vast dat aangeklaagde 2 zich ervan niet bewust lijkt te zijn dat bij de voorbeelden die hij noemt de grens van het toelaatbare wordt overschreden. De medewerkers zeggen hetgeen op de afdeling gebeurt te ervaren als collegiale grappen, die niet vrouwonvriendelijk zijn. Ze lijken zich niet te kunnen voorstellen dat het voor een vrouw op een mannenafdeling moeilijk kan zijn om zich staande te houden in een omgeving waar een sfeer heerst zoals door klaagster beschreven die door aangeklaagde 2 grotendeels bevestigd wordt.

De commissie stelt vast dat door de sfeer op de afdeling een seksueel intimiderende en kwetsende omgeving voor klaagster is ontstaan, die door haar als een aanslag op haar waardigheid is ervaren. Aangeklaagde 2 is daarvoor als leidinggevende voor een belangrijk deel verantwoordelijk en dit element van de klacht acht de commissie gegrond. Klaagster geeft een aantal voorbeelden van seksueel getinte en kleinerende uitlatingen die aangeklaagde 2 jegens haar gedaan zou hebben.

Omtrent één daarvan oordeelt de commissie dat een leidinggevende dit soort opmerkingen niet hoort te maken jegens een medewerkster. De commissie stelt uit de feiten en omstandigheden vast dat de betreffende opmerking het doel of gevolg had om de waardigheid van klaagster aan te tasten en derhalve is hier sprake van seksuele intimidatie. Dit element van de klacht acht de commissie gegrond. Klaagster heeft andere uitingen van aangeklaagde 2 onvoldoende aannemelijk gemaakt en die onderdelen van de klacht zijn ongegrond.

De voorbeelden die klaagster heeft genoemd van intimiderende bejegening van aangeklaagde 2 jegens haar bevatten in de opvatting van de commissie onvoldoende feiten, die elementen van ongewenst gedrag in de zin van de klachtenregeling bevatten. Daarom is intimiderend gedrag onvoldoende aannemelijk gemaakt en is dat onderdeel van de klacht ongegrond.

Oordeel :

Klacht over aangeklaagde 1 ongegrond.

klacht over aangeklaagde 2 gedeeltelijk gegrond op twee onderdelen wat betreft seksuele intimidatie en ongegrond wat betreft intimidatie

Advies :

In gesprek te gaan over de omgangsvormen op de betreffende afdeling en aangeklaagde 2 een passende opleiding (coaching) te bieden

Bijzonderheid : geen

Duur procedure : 10 weken

**Klacht 2012-005**

Organisatie : gemeente  
Klager : medewerker (vrouw)  
Aangeklaagde : leidinggevende (man)  
Ongewenst gedrag : intimidatie en pesten

Klacht :

Klaagster heeft een klacht ingediend tegen haar direct leidinggevende in verband met pesten op het werk, bestaande uit ongelijke behandeling, respectloos met klaagster omgaan door te intimideren, schenden van de privacy en buitensluiten door aangeklaagde. In haar klacht en tijdens haar toelichting aan de commissie omschrijft en onderbouwt zij verschillende gebeurtenissen die volgens haar aantonen dat zij door haar leidinggevende anders wordt behandeld dan anderen. Aangeklaagde is van mening dat hij zich professioneel en correct heeft opgesteld richting klaagster en dat hij haar daarbij niet anders behandelt dan andere medewerkers. Wel heeft hij klaagster vanuit zijn verantwoordelijkheid als leidinggevende aangesproken op haar handelen en functioneren.

Klaagster heeft herhaaldelijk aangegeven niet met collega's te hebben gesproken over haar ervaringen met het gedrag van aangeklaagde. Ten aanzien van het onderzoek van de Klachtencommissie betekent dit dat er behalve het afdelingshoofd geen andere getuigen waren die over het gestelde konden verklaren.

De commissie stelt vast dat de werkverhouding tussen klaagster en aangeklaagde in de loop der tijd onder spanning is komen te staan. Dit leidt tot misverstanden en verdere verwijdering, waardoor zowel klaagster als aangeklaagde steeds hun beeld over de ander bevestigd krijgen. Voor wat betreft de gebeurtenissen die klaagster heeft beschreven en toegelicht moet de commissie tot de conclusie komen dat zij, voor zover zij heeft kunnen vaststellen, niet kunnen worden gekwalificeerd als intimidatie of pesten.

Oordeel : ongegrond

Advies :

Met klaagster en aangeklaagde het rapport en advies te bespreken en, indien klaagster en aangeklaagde daartoe bereid zijn, te starten met mediation gericht op het op een constructieve wijze in gesprek komen, onder leiding van een professionele mediator.

Bijzonderheid : geen

Duur procedure : 7 weken

**Klacht 2011-020-K**

Organisatie : gemeente  
Klager : medewerker (vrouw)  
Aangeklaagde : Klachtencommissie Ongewenst Gedrag  
Ongewenst gedrag : nvt

Klacht :

Het volgen van een onvoldoende zorgvuldige procedure door de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag bij het behandelen van een eerder ingediende klacht omtrent ongewenst gedrag. De klacht omtrent de gevolgde procedure had onder andere betrekking op ongelijke behandeling van klaagster en aangeklaagden, het onterecht niet meewegen van aangeleverde informatie en het onjuist interpreteren van de verklaring van klaagster en aangeleverde informatie.

Oordeel :

De Behandelcommissie concludeert op grond van de klacht, de daarop door de Klachtencommissie gegeven reactie en de daarop door klaagster gegeven reactie, en na kennisname van de op de klacht betrekking hebbende stukken uit het dossier, dat de Behandelcommissie de door klaagster aangevoerde gebreken in de procedure van de Klachtencommissie niet heeft kunnen vaststellen en deze daarom geen grond bieden voor de door klaagster met haar klacht beoogde herziening van het uitgebrachte Advies.

Bijzonderheid :  
De behandelcommissie die de klacht omtrent de gevolgde procedure heeft behandeld bestond uit commissieleden die niet betrokken waren bij het oorspronkelijk klachtonderzoek naar ongewenst gedrag.

Duur procedure : 9 weken