**Klachten over ongewenst gedrag bij de overheid**

**Jaarverslag 2018**

**Landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid (LKOG)**

**Hoe vaak komt ongewenst gedrag voor?**

TNO heeft onderzocht dat ruim 1,2 miljoen werknemers te maken heeft met pesten, (seksuele) intimidatie en discriminatie op het werk.

* 11,1% heeft te maken met intimidatie
* 8% heeft te maken met pesten
* 4,7% heeft te maken met discriminatie
* 1,8% heeft te maken met seksuele intimidatie
* 0,4% heeft te maken met lichamelijk geweld

Ongewenst gedrag komt in alle sectoren voor. Hoge werkdruk en hoge emotionele belasting vergroten de kans op ongewenst gedrag. [www.monitorarbeid.tno.nl](http://www.monitorarbeid.tno.nl)

**Wat doet de LKOG?**

De landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag voor de decentrale overheid, LKOG, onderzoekt sinds 2005 klachten over ongewenste omgangsvormen binnen overheidsorganisaties. De klachten variëren van discriminatie, seksuele intimidatie, pesten en intimidatie tot geweld. Een behandelcommissie doet onderzoek en geeft vervolgens aan de werkgever advies of een klacht al dan niet gegrond is. In het werk van de klachtencommissie van de VNG staan twee waarden centraal: zorgvuldigheid en waarheidsvinding.

# In 2018 zijn er 17 klachten over ongewenst gedrag binnengekomen bij de landelijke klachtencommissie LKOG van de VNG. De klachten gaan over pesten, intimidatie en discriminatie. Iedereen die bij de decentrale overheid werkt, kan een klacht indienen over ongewenst gedrag bij deze commissie. In dit jaarverslag leest u waar de klachten in 2018 over gaan en hoe de klachtencommissie ze heeft onderzocht en beoordeeld.

**Contactgegevens LKOG**

E-mail: [klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl](mailto:klachtencommissie.ongewenstgedrag@vng.nl?subject=Melding%20van%20een%20klacht)

Helpdesk: [Helpdesk.LKOG@vng.nl](mailto:Helpdesk.LKOG@vng.nl)

Telefoonnummer: 070-3738393

Postadres: Postbus 30435, 2500 GK Den Haag

[naar online informatie over de LKOG](https://vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/integriteit/landelijke-klachtencommissie-ongewenst-gedrag-voor-de-decentrale-overheid-0)

**Inhoud**

Voorwoord

Welke klachten heeft de LKOG behandeld?

Wat valt op in 2018?

Uitgelicht: wat zeggen commissieleden?

En in 2019?

Bijlagen: overzicht klachten & aangesloten organisaties

**Voorwoord**

Wat opvalt in 2018? Dat de LKOG volgens ons reglement opnieuw een aantal klachten niet ontvankelijk heeft verklaard. Er blijkt dan vaak sprake te zijn van een arbeidsconflict, terwijl wij als commissie alleen klachten over grensoverschrijdend gedrag kunnen behandelen. Denk aan discriminatie, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten. Voor de klager is dat teleurstellend, maar meestal lukt het ons wel om onze beslissing uit te leggen. Bij het al dan niet indienen van een klacht is natuurlijk ook een belangrijke rol weggelegd voor vertrouwenspersonen.

*Nagesprek*

Als een klacht wel ontvankelijk is, is de vraag: hoe ver ga je als klachtencommissie in je advisering? Vaak beperken we ons niet tot het al dan niet gegrond verklaren van een klacht. Als ons belangrijke aspecten zijn opgevallen tijdens het onderzoek, brengen we dat graag onder de aandacht van de organisatie. In 2018 hebben we vrijwel altijd een nagesprek gevoerd. In dat gesprek wordt kort uitgelegd hoe we tot een bepaalde conclusie zijn komen. En welke zaken behoeven naar ons oordeel nog bijzondere aandacht? Dat kan variëren van een andere aanpak door het management tot cultuuraspecten. Ik merk dat dit in het algemeen op prijs wordt gesteld.

*Lastige zaken*

In 2018 hebben we iets meer klachten over seksuele intimidatie behandeld. Dit zijn lastige klachten. Klagers weten vaak zeer gedetailleerd te beschrijven wat er is gebeurd, maar de aangeklaagde ontkent vaak alles of plaatst het in een geheel andere context. Als er geen getuigen zijn, kunnen wij als commissie in onze zoektocht naar de waarheid meestal niet vaststellen wat er feitelijk is gebeurd. Zowel klager als aangeklaagde kunnen gelijk hebben, maar de klacht moet formeel ongegrond worden verklaard. Dat zijn de zaken waar ik het meest moeite mee heb om bevredigend af te ronden.

*Nieuwe leden*

Intern was 2018 voor de commissie een jaar waarin de plaatsvervangend secretaris, Frouwke de Boer, wegens de maximale zittingsduur afscheid moest nemen van de commissie. Zij is jarenlang van grote betekenis geweest voor het werk van de commissie. Omdat twee leden in 2019 eveneens volgens rooster aftreden, zijn we in december gestart met een sollicitatieprocedure. U kunt de column van de beide aftredende leden in dit jaarverslag lezen. Voor 2019 hebben we drie nieuwe leden én een nieuwe plaatsvervangende secretaris kunnen benoemen. Daarmee is het LKOG-team gelukkig weer op volle sterkte.

Ben Abbing

*Voorzitter landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag*

**Wie zijn aangesloten bij de LKOG?**

**In 2018 zijn 290 overheidsorganisaties**

**aangesloten bij de LKOG (2017: 288):**

* **218 gemeenten**
* **36 gemeenschappelijke regelingen**
* **5 GGD’en**
* **3 sociale werkvoorzieningen**
* **18 veiligheidsregio’s**
* **3 provincies**
* **1 gewest**
* **5 waterschappen**
* **1 diversen**

**Welke klachten heeft de LKOG behandeld?**

In 2018 worden er zeventien klachten over ongewenst gedrag ingediend bij de klachtencommissie, drie meer dan in 2017. Veertien van deze klachten zijn afkomstig van gemeenten, twee van een gemeenschappelijke regeling en één van een provincie. Elf klachten worden ingediend door vrouwen en zes door mannen.

*Grondslag van de klachten*

Voor de in 2018 binnengekomen klachten over ongewenst gedrag voeren de klagers verschillende gronden aan: onzorgvuldig handelen, schofferend en kwetsend gedrag, verhinderen van functie-uitoefening, afnemen van taken, bedreiging, seksuele intimidatie, pesten/intimidatie, isolatie en discriminatie.

*Wat is ermee gedaan?*

Van de zeventien klachten over ongewenst gedrag worden elf klachten ontvankelijk verklaard en onderzocht. Van de elf onderzochte klachten worden er vier (deels) gegrond verklaard en blijken acht klachten (deels) ongegrond te zijn. Twee van de zeventien binnengekomen klachten worden ingetrokken, één klacht wordt aangehouden. De overige drie klachten blijken niet ontvankelijk te zijn.

**Klacht in 2018**

**‘Mijn leidinggevende discrimineert me’**

**Een medewerkster met een Marokkaanse afkomst dient in 2018 een klacht in over haar leidinggevende. Zij krijgt geen vaste aanstelling aangeboden terwijl een autochtone collega dat wel krijgt. De LKOG doet onderzoek: is hier inderdaad sprake van discriminatie?**

**Waar gaat deze klacht over?**

In 2018 dient een vrouwelijke medewerker van een middelgrote gemeente een klacht in bij de LKOG over discriminatie door haar vrouwelijke leidinggevende. De medewerker stelt dat zij geen vast contract heeft gekregen en een autochtone medewerker wel, zonder dat is uitgelegd waarom. Ze vermoedt dat dit komt omdat zij van Marokkaanse afkomst is en een hoofddoek draagt. Ze geeft aan dat er ook in het algemeen binnen deze gemeente onderscheid wordt gemaakt tussen autochtone en allochtone medewerkers.

**Wat doet de LKOG?**

De LKOG stelt een onderzoek in op basis van hoor en wederhoor. Het onderzoek bestaat uit het horen van zes getuigen (hoorzittingen) en het bestuderen van relevante schriftelijke informatie. Zowel de klaagster als de aangeklaagde krijgen de verslagen van de zes hoorzittingen te lezen. In een wederhoorgesprek reageren zij hierop.

**Wat is de uitkomst?**

De LKOG verklaart de klacht ongegrond. Er komen onvoldoende objectieve feiten naar voren die doen vermoeden dat de aangeklaagde de klaagster heeft gediscrimineerd op grond van etnische afkomst of religie. Wel stelt de commissie dat de procedure over het verlengen van de aanstelling ernstig te wensen overlaat. De aangeklaagde heeft geen goede reden gegeven om de aanstelling niet te verlengen. Haar motieven zijn slecht onderbouwd (de klaagster zou overgekwalificeerd zijn, ‘niet stralen’ als ze over haar werk praat en niet in het team passen) maar de motieven zijn niet discriminatoir. Ook de gemeente heeft volgens de commissie steken laten vallen en zich niet als goed werkgever opgesteld. De commissie adviseert de gemeente om de klaagster tegemoet te komen met een nieuwe functie of schadevergoeding.

**Wat valt op in 2018?**

*Niet pesten maar een arbeidsconflict*

Ook in 2018 komen klachten over pesten/intimidatie binnen die uiteindelijk verweven blijken met een arbeidsconflict. Als het puur om een arbeidsconflict gaat, verklaart de klachtencommissie deze klachten niet ontvankelijk. De klachtencommissie is namelijk simpelweg niet bevoegd om arbeidsconflicten te behandelen.

Tip van de klachtencommissie: is er een arbeidsconflict? Bekijk dan in overleg met een vertrouwenspersoon of een beroep kan worden gedaan op de bezwarencommissie van de organisatie zelf.

*Werkgever is belangrijke factor*

In vrijwel alle zaken die de klachtencommissie dit jaar behandelt, spelen leidinggevenden een cruciale rol. Vaak gaat het mis als een leidinggevende te weinig oog heeft voor medewerkers. De werkgever grijpt niet in waardoor zaken escaleren en uiteindelijk de klachtencommissie wordt ingeschakeld.

Tip van de klachtencommissie voor werkgevers: wees alert en laat mensen niet onnodig lang doormodderen als er sprake is van een conflict over ongewenst gedrag.

*Organisaties behandelen klacht eerst zelf*

In 2018 valt op dat de klachtencommissie vaak in een te laat stadium wordt ingeschakeld. Het verdient natuurlijk de voorkeur als klachten over ongewenst gedrag intern worden opgepakt en opgelost. Maar als het om intern onderzoek gaat, zien we niet zelden dat de organisatie daarin minder goed de weg kent of daarin vastloopt. Nadeel van intern onderzoek is dat de verhoudingen daardoor fundamenteel verstoord kunnen raken.

Tip van de klachtencommissie: schakel ons op tijd in. Wij zijn onafhankelijk en doen zorgvuldig onderzoek.

**Zo werkt de LKOG in 2018**

* Wie een klacht heeft over ongewenst gedrag kan deze rechtstreeks indienen bij de klachtencommissie LKOG. Het is ook mogelijk om dit via de werkgever te doen. De werkgever stuurt de klacht door naar de klachtencommissie.
* Het College voor Arbeidszaken van de VNG checkt eerst of de klacht op z’n plaats is bij de klachtencommissie. Zo ja, dan wordt de klacht doorgestuurd naar de klachtencommissie. De klachtencommissie bekijkt vervolgens of de klacht qua inhoud ontvankelijk is.
* De klachtencommissie hoort de klager en aangeklaagde en eventueel anderen. Elke behandelcommissie bestaat uit minimaal twee personen die deskundig zijn op het gebied van de betreffende klacht: een voorzitter en een commissielid. Indien nodig wordt een extra lid aan de behandelcommissie toegevoegd.
* De klachtencommissie brengt advies uit aan de betreffende werkgever. Die neemt vervolgens een besluit. Het bevoegd gezag maakt zijn besluit bekend aan klager(s) en aangeklaagde(n) en aan de klachtencommissie.

*Onderzoekstermijn*

Een klacht wordt in principe binnen acht weken na ontvangst afgehandeld. Meestal lukt dit niet en wordt de termijn verruimd. Er is bijvoorbeeld meer tijd nodig als er onvoldoende informatie in de klachtbrief staat en er onduidelijkheid is over de ontvankelijkheid van de klacht. In die gevallen moet eerst aanvullende informatie worden opgevraagd. Soms is er vertraging door vakanties en agendaproblemen bij klagers, aangeklaagden en getuigen. De gemiddelde doorlooptijd van de onderzoeken in 2018 was 16 weken.

*Kosten*

De hoogte van de kosten van een klachtenonderzoek zijn volledig afhankelijk van de complexiteit van de klacht, het aantal betrokkenen en daarmee de intensiviteit van het onderzoek. In 2017 is een kostenindicatie opgesteld die laat zien dat een gemiddeld onderzoek € 9.225,- kost.

*Helpdesk LKOG*

De helpdesk van de LKOG wordt ook in 2018 met regelmaat benaderd door vertrouwenspersonen, managers en P&O-functionarissen. Doorgaans gaan de vragen over aansluiting van de organisatie of over de procedure. Daarnaast is de helpdesk enkele malen benaderd voor overleg over het wel of niet indienen van een klacht. Gezamenlijk wordt dan onderzocht of er nog een alternatief denkbaar is, vanuit de gedachte dat een klachtenprocedure als laatste station moet worden beschouwd. De helpdesk is bedoeld voor het bespreken van casuïstiek, het inwinnen van onafhankelijk en vertrouwelijk advies, het verkrijgen van informatie over de procedures en het inschatten van de ontvankelijkheid van een klacht.

De helpdesk is bereikbaar via: [Helpdesk.LKOG@vng.nl](mailto:Helpdesk.LKOG@vng.nl)

***Samenstelling commissie***

De klachtencommissie bestaat in 2018 uit de volgende leden:

De heer mr. Ben Abbing, jurist, voorzitter

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

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

Mevrouw mr. dr. Marlies Vegter, jurist, lid

Mevrouw drs. Ies Engels, andragoog, manager, lid

Mevrouw Adélka Vendl, psycholoog, lid

De heer Freek Walther, HR-adviseur en vertrouwenspersoon, lid

Mevrouw Susan Bamsey, HR- & organisatieadviseur, lid

***Secretariaat***

Mevrouw drs. Tamara de Reu, secretaris

Mevrouw mr. drs. Frouwke de Boer, plaatsvervangend secretaris

***Contactpersoon VNG***

Mevrouw mr. Yacinta Schrover, VNG, registratie, archivering

**En in 2019?**

De klachtencommissie van de VNG zal ook onder de werking van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren blijven bestaan.

De klachtencommissie realiseert zich dat zij mogelijk onvoldoende zichtbaar is voor organisaties die behoefte hebben aan ondersteuning bij het omgaan met ongewenst gedrag. Daarom zal ook in 2019 geïnvesteerd worden in het informeren van vertrouwenspersonen en personeelsadviseurs over de mogelijkheden en werkwijze van de LKOG. Ongewenst gedrag op de werkvloer komt vaak voor, zo blijkt uit onderzoek van TNO. De klachtencommissie ziet hiervan slechts het topje van de ijsberg. De commissie wil voorkomen dat de rest niet gezien wordt door onbekendheid met het bestaan van de commissie.

**Klacht in 2018**

**‘De toezichthouder maakt seksueel getinte opmerkingen’**

**Een stagiaire dient in 2018 een klacht in over een toezichthouder. Tijdens de stage zou hij seksueel getinte opmerkingen hebben gemaakt die onprofessioneel en ongepast waren en haar een onveilig gevoel gaven. De LKOG doet onderzoek: is hier sprake van grensoverschrijdend gedrag?**

**Waar gaat deze klacht over?**

In 2018 dient een stagiaire van een middelgrote gemeente een klacht in bij de LKOG over ongewenst gedrag door een toezichthouder. De stagiaire stelt dat hij tijdens haar stage seksueel getinte opmerkingen maakte en te dichtbij kwam.

**Wat doet de LKOG?**

De LKOG stelt een onderzoek in op basis van hoor en wederhoor. Het onderzoek bestaat uit het horen van zes getuigen (hoorzittingen) en het bestuderen van relevante schriftelijke informatie. Zowel de klaagster als de aangeklaagde krijgen de verslagen van de hoorzittingen te lezen. In een wederhoorgesprek reageren zij hierop.

**Wat is de uitkomst?**

De LKOG verklaart de klacht deels gegrond. De aangeklaagde heeft de klaagster in een kwetsende situatie gebracht door seksueel getinte opmerkingen te maken. Bijvoorbeeld: ‘Het is dat ze zo jong is, want anders…’ Dit is door een getuige bevestigd. Ook andere getuigen geven voorbeelden waarbij de aangeklaagde vrouwonvriendelijke opmerkingen maakt. De aangeklaagde ontkent de voorbeelden. De klachtencommissie concludeert dat de aangeklaagde onvoldoende besef heeft van de impact van zijn gedrag. Dit brengt een risico met zich mee in zijn werk met stagiaires en vrouwen. De commissie adviseert dat de aangeklaagde begeleid wordt in een bewustwordingsproces over het effect van zijn gedrag.

**Uitgelicht: wat zeggen commissieleden?**

Eric Giesbers, vicevoorzitter LKOG

**Elke klacht wordt diepgaand onderzocht**

‘Wat mij is opgevallen in 2018? Dat nog weinig mensen de stap zetten om een klacht door de LKOG te laten onderzoeken. We weten dat ongewenst gedrag op het werk voorkomt. Laatst nog kwam er een onderzoek uit van de Internationale Arbeidsorganisatie en Eurofound naar werkomstandigheden in Europese landen. Twaalf procent van de werknemers heeft wereldwijd te maken met verbaal geweld, vernedering en ongewenst seksueel gedrag.

In 2018 hebben wij tien klachten behandeld. Dat is het topje van de ijsberg. Nog weinig mensen kennen de LKOG en de manier waarop wij werken. De meerwaarde van de LKOG is dat we onafhankelijk zijn en diepgaand onderzoek doen. Vaak worden we ingeschakeld als het interne onderzoek vastloopt. Onze expertise is dat we dieper in een zaak duiken en de feiten boven tafel krijgen. De LKOG is deskundig en ik hoor terug dat dat een groot pluspunt is voor gemeenten en andere decentrale overheidsorganisaties die ons inschakelen.

Ik kijk met plezier terug op mijn periode bij de LKOG. Het is omgevlogen! Iedere zaak is anders en ik heb veel ervaring opgebouwd. Ik hoop dat meer organisaties in de toekomst gebruik maken van de LKOG. Iedere organisatie heeft baat bij een onafhankelijke klachtencommissie.’

Eric Giesbers neemt in 2019 na tien jaar afscheid als vicevoorzitter van de LKOG.

**Uitgelicht: wat zeggen commissieleden?**

Rien Lutmers, commissielid LKOG

**Sommige managers voeren nooit een functioneringsgesprek**

‘Wat mij is opgevallen in de zaken die ik voor de LKOG heb behandeld? Dat sommige managers te laat in de gaten hebben dat het niet goed gaat met een medewerker of tussen medewerkers. Daardoor missen ze kansen om te de-escaleren. Als vervolgens de LKOG wordt ingeschakeld voor een klacht over ongewenst gedrag, is er sprake van felle emoties.

Elke manager zou een antenne moeten hebben om in de gaten te houden of een medewerker goed in zijn vel zit. Dat kan bijvoorbeeld via een functioneringsgesprek. Regelmatig ben ik tegengekomen dat zo’n gesprek helemaal niet wordt gevoerd. En blijkbaar wordt dat ook niet altijd vanuit een afdeling HRM gestimuleerd.

Wat mij ook opvalt, is dat klagers soms manipuleren. Dan zeggen ze dat er sprake is van discriminatie, terwijl het om een gewoon arbeidsconflict gaat. Een klager kan het een manager heel moeilijk maken. Daarom is de LKOG belangrijk: om de feiten boven tafel te krijgen. Ook als bijvoorbeeld een klager een totaal ander verhaal heeft dan een aangeklaagde. Ik vind het ook belangrijk dat de LKOG een klacht op zo’n manier behandelt dat er zo min mogelijk ‘reuring’ in een organisatie ontstaat.

Ik kijk met voldoening terug op mijn tijd bij de LKOG. Ik ben niet alleen jurist maar ook theoloog. Ik heb in zaken altijd gelet op de eventuele invloed van religie die in de (sub)cultuur van mensen een grote rol kan spelen. De hiërarchie in een organisatie of het ontbreken daarvan kan daardoor heel anders worden beleefd dan in de dominante Nederlandse cultuur. Ik ben blij dat ik hiermee ook vanuit dit perspectief een bijdrage heb kunnen leveren.’

Rien Lutmers neemt in 2019 na 10 jaar afscheid als lid van de LKOG.

**Uitgelicht: wat zeggen commissieleden?**

Ies Engels, lid LKOG

**Door de intimidatie ontstond een burn-out**

‘Eén van de klachten die ik in 2018 heb behandeld, ging over pesten en intimidatie binnen een gemeente. Opvallend aan deze klacht is dat we het pesten ongegrond hebben verklaard en de intimidatie gegrond.

De klacht is ingediend door een vrouwelijke medewerker over haar vrouwelijke leidinggevende. De klager had een ernstige aandoening die lange tijd niet was onderkend en achteraf de oorzaak blijkt te zijn van gezondheidsproblemen en ziekteverzuim. Haar leidinggevende ging onvoldoende zorgvuldig om met de gezondheidsklachten. De klager raakte burn-out. Zelfs toen de diagnose was gesteld, bleef de leidinggevende de aandoening bagatelliseren.

Wat wij als LKOG hebben gedaan? We hebben alle schriftelijke informatie gelezen en hoorzittingen gehouden met vijf getuigen. Het was een ingewikkelde kluwen die we moesten ontwarren. Er waren feiten, maar er speelden ook omgevingsfactoren en persoonlijke factoren mee.

We zijn tot de conclusie gekomen dat er geen sprake was van bewust pesten. Daarom hebben we de klacht over pesten ongegrond verklaard. De intimidatie hebben wij wel bewezen geacht, te wijten aan onvermogen van de leidinggevende. Haar gedrag vertoonde geen kenmerken van opzet maar was wel soms ‘zeer onhandig’. De werkgever heeft de plicht te zorgen voor een veilige werkomgeving. Door een stapeling van onhandige gedragingen is dit niet gelukt.

Bovendien wisselde de aangeklaagde van rol door de ene keer als leidinggevende en de andere keer als ex-collega-medewerker tegen haar collega te praten. Zij nam niet consequent de noodzakelijke afstand als leidinggevende die de baas over de ander is.

Bij de uitspraak geven we altijd aanbevelingen. In deze zaak hebben we aangegeven dat de hogere leidinggevenden steken hebben laten vallen. Ze wisten dat er tussen deze twee sprake was van een moeizame interactie. Ze hebben zich te afwachtend opgesteld waardoor er te lang is doorgemodderd. Wees alert op fricties als een collega leidinggevende wordt, is mijn advies.’

**Overzicht klachten 2018**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2018-01** | **2018-02** | **2018-03** | **2018-04** | **2018-05** | **2018-06** | **2018-07** | **2018-08** | **2018-09** | **2018-10** | **2018-11** | **2018- 12** | **2018-13** | **2018-14** | **2018- 15** | **2018-16** | **2018-17** |
| **Organisatie** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Gemeente |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Provincie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Gemeenschappelijke regeling |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Klager(s)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Vrouw |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Man |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Aangeklaagde(n)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Vrouw |  |  |  |  (2) |  |  |  (3) |  (deel 1) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Man |  |  |  |  |  |  |  (4) |  (deel 2) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Ongewenst gedrag** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Seksuele intimidatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pesten/intimidatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pesten |  (deel 1) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Intimidatie |  (deel 2) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Discriminatie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Agressie |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Machtsmisbruik |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Klacht** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Voorgesprek |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ontvankelijk |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Niet ontvankelijk |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ingetrokken |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Aangehouden |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Uitspraak** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Gegrond |  (deel 2) |  |  |  |  |  |  |  (deel 2) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ongegrond |  (deel 1) |  |  |  |  |  |  |  (deel 1) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Niet van toepassing |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Overzicht aangesloten organisaties in 2018**

|  |
| --- |
|  |
| Gemeente Roermond |
| Gemeente Rotterdam |
| Gemeente Rucphen |
| Gemeente Schagen |
| Gemeente Scherpenzeel |
| Gemeente Schiedam |
| Gemeente Sint Anthonis |
| Gemeente Sittard-Geleen |
| Gemeente Sluis |
| Gemeente Smallingerland |
| Gemeente Soest |
| Gemeente Someren |
| Gemeente Son en Breugel |
| Gemeente Stadskanaal |
| Gemeente Steenwijkerland |
| Gemeente Stichtse Vecht |
| Gemeente Terneuzen |
| Gemeente Texel |
| Gemeente Tholen |
| Gemeente Twenterand |
| Gemeente Tynaarlo |
| Gemeente Tytsjerksteradiel |
| Gemeente Utrecht |
| Gemeente Utrechtse Heuvelrug |
| Gemeente Valkenswaard |
| Gemeente Veenendaal |
| Gemeente Veldhoven |
| Gemeente Velsen |
| Gemeente Venlo |
| Gemeente Vlaardingen |
| Gemeente Vlieland |
| Gemeente Voorst |
| Gemeente Vught |
| Gemeente Waalre |
| Gemeente Waalwijk |
| Gemeente Waddinxveen |
| Gemeente Wageningen |
| Gemeente Wassenaar |
| Gemeente Waterland |
| Gemeente Weert |
| Gemeente Weesp |
| Gemeente West Maas en Waal |
| Gemeente Westerveld |
| Gemeente Westland |
| Gemeente Weststellingwerf |
| Gemeente Westvoorne |
| Gemeente Wierden |
| Gemeente Wijchen |
| Gemeente Wijdemeren |
| Gemeente Winsum |
| Gemeente Winterswijk |
| Gemeente Woerden |
| Gemeente Wormerland |
| Gemeente Woudenberg |
| Gemeente Zaanstad |
| Gemeente Zaltbommel |

|  |
| --- |
| 1. 1Stroom |
| 1. Aquon |
| 1. Belastingsamenwerking Oost-Brabant |
| 1. Belastingsamenwerking West-Brabant |
| 1. Brandweer Noord- en Oost-Gelderland |
| 1. Coöperatie Wigo4it U.A |
| 1. DCMR Milieudienst Rijnmond |
| 1. De Gemeentelijke Kredietbank |
| 1. De Kompanjie |
| 1. Dienst Dommelvallei |
| 1. Gemeenschappelijke Regeling het Waterschapshuis |
| 1. Gemeenschappelijke Regeling Reinigingsdienst Maasland |
| 1. Gemeente Aalsmeer |
| 1. Gemeente Achtkarspelen |
| 1. Gemeente Alkmaar |
| 1. Gemeente Almelo |
| 1. Gemeente Almere |
| 1. Gemeente Alphen aan den Rijn |
| 1. Gemeente Ameland |
| 1. Gemeente Amersfoort |
| 1. Gemeente Amsterdam |
| 1. Gemeente Apeldoorn |
| 1. Gemeente Appingedam |
| 1. Gemeente Arnhem |
| 1. Gemeente Assen |
| 1. Gemeente Asten |
| 1. Gemeente Baarle-Nassau |
| 1. Gemeente Baarn |
| 1. Gemeente Beek |
| 1. Gemeente Beemster |
| 1. Gemeente Bergeijk |
| 1. Gemeente Bergen (L) |
| 1. Gemeente Bergen NH |
| 1. Gemeente Bergen op Zoom |
| 1. Gemeente Berkelland |
| 1. Gemeente Bernheze |
| 1. Gemeente Beuningen |
| 1. Gemeente Beverwijk |
| 1. Gemeente Bladel |
| 1. Gemeente Bodegraven-Reeuwijk |
| 1. Gemeente Borger-Odoorn |
| 1. Gemeente Borne |
| 1. Gemeente Boxmeer |
| 1. Gemeente Brielle |
| 1. Gemeente Bronckhorst |
| 1. Gemeente Bunnik |
| 1. Gemeente Bunschoten |
| 1. Gemeente Capelle aan den IJssel |
| 1. Gemeente Castricum |
| 1. Gemeente Coevorden |
| 1. Gemeente Cranendonck |
| 1. Gemeente Cuijk |
| 1. Gemeente Dalfsen |
| 1. Gemeente Dantumadiel |
| 1. Gemeente De Bilt |
| 1. Gemeente De Fryske Marren |
| 1. Gemeente De Ronde Venen |
| 1. Gemeente Delft |
| 1. Gemeente Den Haag |
| 1. Gemeente Den Helder |
| 1. Gemeente Deurne |
| 1. Gemeente Diemen |
| 1. Gemeente Doesburg |
| 1. Gemeente Doetinchem |
| 1. Gemeente Dongen |
| 1. Gemeente Ede |
| 1. Gemeente Eersel |
| 1. Gemeente Eijsden-Margraten |
| 1. Gemeente Eindhoven |
| 1. Gemeente Elburg |
| 1. Gemeente Emmen |
| 1. Gemeente Enschede |
| 1. Gemeente Epe |
| 1. Gemeente Ermelo |
| 1. Gemeente Etten-Leur |
| 1. Gemeente Geldrop-Mierlo |
| 1. Gemeente Gemert-Bakel |
| 1. Gemeente Gennep |
| 1. Gemeente Gilze en Rijen |
| 1. Gemeente Goeree-Overflakkee |
| 1. Gemeente Goirle |
| 1. Gemeente Gorinchem |
| 1. Gemeente Gouda |
| 1. Gemeente Grave |
| 1. Gemeente Groningen |
| 1. Gemeente Gulpen-Wittem |
| 1. Gemeente Haaren |
| 1. Gemeente Haarlem |
| 1. Gemeente Haarlemmermeer |
| 1. Gemeente Hardenberg |
| 1. Gemeente Harlingen |
| 1. Gemeente Heemskerk |
| 1. Gemeente Heemstede |
| 1. Gemeente Heiloo |
| 1. Gemeente Helmond |
| 1. Gemeente Hengelo |
| 1. Gemeente Het Hogeland |
| 1. Gemeente Heumen |
| 1. Gemeente Heusden |
| 1. Gemeente Hillegom |
| 1. Gemeente Hilversum |
| 1. Gemeente Hollands Kroon |
| 1. Gemeente Hoorn |
| 1. Gemeente Houten |
| 1. Gemeente Huizen |
| 1. Gemeente Hulst |
| 1. Gemeente IJsselstein |
| 1. Gemeente Kaag en Braassem |
| 1. Gemeente Kampen |
| 1. Gemeente Kapelle |
| 1. Gemeente Katwijk |
| 1. Gemeente Krimpen aan den IJssel |
| 1. Gemeente Krimpenerwaard |
| 1. Gemeente Laarbeek |
| 1. Gemeente Landerd |
| 1. Gemeente Landgraaf |
| 1. Gemeente Landsmeer |
| 1. Gemeente Langedijk |
| 1. Gemeente Leeuwarden |
| 1. Gemeente Leiden |
| 1. Gemeente Leiderdorp |
| 1. Gemeente Leidschendam-Voorburg |
| 1. Gemeente Lelystad |
| 1. Gemeente Leudal |
| 1. Gemeente Leusden |
| 1. Gemeente Lisse |
| 1. Gemeente Lochem |
| 1. Gemeente Maasdriel |
| 1. Gemeente Maassluis |
| 1. Gemeente Maastricht |
| 1. Gemeente Meerssen |
| 1. Gemeente Middelburg |
| 1. Gemeente Midden-Groningen |
| 1. Gemeente Mill en St. Hubert |
| 1. Gemeente Montferland |
| 1. Gemeente Montfoort |
| 1. Gemeente Mook en Middelaar |
| 1. Gemeente Neder-Betuwe |
| 1. Gemeente Nederweert |
| 1. Gemeente Nieuwegein |
| 1. Gemeente Nieuwkoop |
| 1. Gemeente Nijkerk |
| 1. Gemeente Nijmegen |
| 1. Gemeente Nissewaard |
| 1. Gemeente Noord-Beveland |
| 1. Gemeente Noordenveld |
| 1. Gemeente Noordoostpolder |
| 1. Gemeente Noordwijk |
| 1. Gemeente Nuenen c.a. |
| 1. Gemeente Oegstgeest |
| 1. Gemeente Oirschot |
| 1. Gemeente Oisterwijk |
| 1. Gemeente Oldambt |
| 1. Gemeente Olst-Wijhe |
| 1. Gemeente Oost Gelre |
| 1. Gemeente Oosterhout |
| 1. Gemeente Ooststellingwerf |
| 1. Gemeente Oostzaan |
| 1. Gemeente Opmeer |
| 1. Gemeente Oss |
| 1. Gemeente Oude IJsselstreek |
| 1. Gemeente Oudewater |
| 1. Gemeente Peel en Maas |
| 1. Gemeente Pijnacker-Nootdorp |
| 1. Gemeente Purmerend |
| 1. Gemeente Putten |
| 1. Gemeente Raalte |
| 1. Gemeente Reimerswaal |
| 1. Gemeente Renkum |
| 1. Gemeente Renswoude |
| 1. Gemeente Reusel-De Mierden |
| 1. Gemeente Rheden |
| 1. Gemeente Ridderkerk |
| 1. Gemeente Rijssen-Holten |
| 1. Gemeente Roerdalen |
| 1. Gemeente Roermond |
| 1. Gemeente Rotterdam |
| 1. Gemeente Rucphen |
| 1. Gemeente Schagen |
| 1. Gemeente Scherpenzeel |
| 1. Gemeente Schiedam |
| 1. Gemeente Sint Anthonis |
| 1. Gemeente Sittard-Geleen |
| 1. Gemeente Sluis |
| 1. Gemeente Smallingerland |
| 1. Gemeente Soest |
| 1. Gemeente Someren |
| 1. Gemeente Son en Breugel |
| 1. Gemeente Stadskanaal |
| 1. Gemeente Steenwijkerland |
| 1. Gemeente Stichtse Vecht |
| 1. Gemeente Súdwest Fryslân |
| 1. Gemeente Terneuzen |
| 1. Gemeente Texel |
| 1. Gemeente Tholen |
| 1. Gemeente Twenterand |
| 1. Gemeente Tynaarlo |
| 1. Gemeente Tytsjerksteradiel |
| 1. Gemeente Utrecht |
| 1. Gemeente Utrechtse Heuvelrug |
| 1. Gemeente Valkenswaard |
| 1. Gemeente Veenendaal |
| 1. Gemeente Veldhoven |
| 1. Gemeente Velsen |
| 1. Gemeente Venlo |
| 1. Gemeente Vlaardingen |
| 1. Gemeente Vlieland |
| 1. Gemeente Voorst |
| 1. Gemeente Vught |
| 1. Gemeente Waalre |
| 1. Gemeente Waalwijk |
| 1. Gemeente Waddinxveen |
| 1. Gemeente Wageningen |
| 1. Gemeente Wassenaar |
| 1. Gemeente Waterland |
| 1. Gemeente Weert |
| 1. Gemeente Weesp |
| 1. Gemeente West Maas en Waal |
| 1. Gemeente Westerveld |
| 1. Gemeente Westland |
| 1. Gemeente Weststellingwerf |
| 1. Gemeente Westvoorne |
| 1. Gemeente Wierden |
| 1. Gemeente Wijchen |
| 1. Gemeente Wijdemeren |
| 1. Gemeente Winterswijk |
| 1. Gemeente Woerden |
| 1. Gemeente Wormerland |
| 1. Gemeente Woudenberg |
| 1. Gemeente Zaanstad |
| 1. Gemeente Zaltbommel |
| 1. Gemeente Zandvoort |
| 1. Gemeente Zeist |
| 1. Gemeente Zevenaar |
| 1. Gemeente Zoetermeer |
| 1. Gemeente Zundert |
| 1. Gemeente Zutphen |
| 1. Gemeente Zwolle |
| 1. GGD Brabant Zuidoost |
| 1. GGD Flevoland |
| 1. GGD Hart voor Brabant |
| 1. GGD Hollands Noorden |
| 1. GGD Regio Utrecht |
| 1. GGD Zaanstreek-Waterland |
| 1. GGD Zuid Limburg |
| 1. Het Utrechts Archief |
| 1. ISD Kompas |
| 1. Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen |
| 1. Omgevingsdienst Midden- en West Brabant |
| 1. Omgevingsdienst Noord-Holland Noord |
| 1. Omgevingsdienst Veluwe Ijssel |
| 1. Omgevingsdienst Zuid Holland Zuid |
| 1. Omgevingsdienst Zuid Oost Brabant |
| 1. Openbaar lichaam Gezamenlijk Brandweer |
| 1. Optimisd |
| 1. OVER-gemeenten |
| 1. Provincie Utrecht |
| 1. Provincie Zuid-Holland |
| 1. RAV Brabant Midden-West-Noord |
| 1. RDOG Hollands Midden |
| 1. Regio Gooi en Vechtstreek |
| 1. Regio Rivierenland |
| 1. Regionale Uitvoeringsdienst Zeeland |
| 1. RUD Utrecht |
| 1. RUD Zeeland |
| 1. SABEWA Zeeland |
| 1. Samenwerking De Liemers (SDL) |
| 1. Samenwerking Kempengemeenten |
| 1. Samenwerkingsorgaan Holland Rijnland |
| 1. Servicepunt 71 |
| 1. Stadsregio Amsterdam |
| 1. Streekarchief Midden-Holland |
| 1. Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden |
| 1. Veiligheidsregio Drenthe |
| 1. Veiligheidsregio Gelderland-Zuid |
| 1. Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek |
| 1. Veiligheidsregio Haaglanden |
| 1. Veiligheidsregio Hollands Midden |
| 1. Veiligheidsregio Kennemerland |
| 1. Veiligheidsregio Limburg-Noord |
| 1. Veiligheidsregio Midden en West Brabant |
| 1. Veiligheidsregio Noord-Holland Noord |
| 1. Veiligheidsregio Rotterdam Rijnmond |
| 1. Veiligheidsregio Utrecht |
| 1. Veiligheidsregio Zeeland |
| 1. Waterschap Brabantse Delta |
| 1. Waterschap Hollandse Delta - Dijkgraaf |
| 1. Waterschap Rijn en IJssel |
| 1. Waterschap Vechtstromen |
| 1. Werkorganisatie CGM |
| 1. Werkorganisatie Duivenvoorde |
| 1. Werkorganisatie HL Tsamen |
| 1. Werkplein Baanzicht |
| 1. Werkplein Hart |
| 1. Werksaam West Friesland |
| 1. Werkvoorzieningsschap Aanvullende Arbeid |
| 1. Wetterskip Fryslan |