

Ongewenst gedrag, wat nu?

Voorlichting voor gemeenteambtenaren
die ongewenste omgangsvormen
ervaren

Bijlage 3

Sector Gemeenten
16 oktober 2013

Doelgroep

Gemeenteambtenaren die ongewenste omgangsvormen ervaren.

Doel document

Een realistische kijk geven op de verschillende stappen die een gemeenteambtenaar kan zetten om het ongewenste gedrag te beëindigen of verminderen.

Deze voorlichtingsfolder voor gemeenteambtenaren is een bijlage van het webdocument Hubert, A.B. (2013). *Omgangsvormenbeleid. Opstellen, implementeren, borgen*. Den Haag: A+O fonds Gemeenten (www.aeno.nl).

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	4
2.	Normvervaging	4
3.	Conflicten, meningsverschillen, ruzie	5
4.	Wat kunt u doen?	6
4.1	Niets doen (bij normvervaging of conflicten)	7
4.2	Feedback richting de pleger(s) (bij normvervaging)	7
4.3	Feedback over laten brengen (bij normvervaging)	8
4.4	De norm laten stellen (bij normvervaging)	8
4.5	Nog een keer met elkaar in gesprek gaan (bij conflicten)	8
4.6	Bemiddeling/mediation (bij conflicten)	10
4.7	Fysieke scheiding (bij conflicten)	11
4.8	Formele klachtenprocedure	11
4.9	Aangifte politie	12
4.10	Inspectie SZW	12
4.11	College voor de Rechten van de Mens	13
4.12	Rechter	13

1. Inleiding

De meeste gemeenten voeren (conform de Arbowet) een beleid inzake ongewenste omgangsvormen op het werk. Dit betekent dat de gemeente maatregelen heeft getroffen om:

- seksuele intimidatie
- pesten
- discriminatie, of
- agressie en geweld

door collega's of de leiding te voorkomen en tegen te gaan.

Heeft u te maken met ongewenste omgangsvormen? Wat kunt u dan doen? U kunt verschillende stappen zetten binnen de kaders van het omgangsvormenbeleid van uw gemeente, maar ook daarbuiten. Bij ongewenste omgangsvormen gaat het om onrecht dat u wordt aangedaan en dat kan zorgen voor heftige emoties als kwaadheid, angst en verdriet. Door die emoties is het vaak lastig om te overzien welke consequenties de stappen die u binnen het omgangsvormenbeleid kunt zetten, voor uzelf kunnen hebben. Daarom is het in eerste instantie goed om eens te gaan praten met een vertrouwenspersoon omgangsvormen.

Vertrouwenspersoon omgangsvormen

Een vertrouwenspersoon omgangsvormen heeft een geheimhoudingsplicht en mag geen acties ondernemen zonder uw toestemming. De vertrouwenspersoon omgangsvormen biedt in eerste instantie een luisterend oor, en kan samen met u naar de situatie kijken. Als u dat wilt, kan de vertrouwenspersoon ook met u meedenken over verschillende stappen die u kunt zetten, over de kansen op verbetering, maar ook over de risico's die deze met zich kunnen meebrengen.

Afhankelijk van hoe de ongewenste omgangsvormen zijn ontstaan, zijn er verschillende stappen mogelijk. Ongewenste omgangsvormen kennen hoofdzakelijk twee ontstaansgronden:

- 1) normvervaging
- 2) meningsverschillen, ruzie, conflicten.

Deze twee ontstaansgronden worden hieronder toegelicht. Uiteraard zijn er mengvormen mogelijk.

2. Normvervaging

Op sommige afdelingen heerst een cultuur waarin het normaal wordt gevonden om ongewenst gedrag uit te voeren. Soms wordt het ongewenste gedrag slechts door één

enkele persoon uitgevoerd, die zich dit op de een of andere manier lijkt te kunnen permitteren. Het gebeurt redelijk openlijk en wordt vergoelijkt. Bekende slogans hierbij zijn: 'Je moet wel tegen een geintje kunnen', 'Als je niet van je af kan bijten, moet je hier niet komen werken', 'Dat hoort er nou eenmaal bij', 'Zo ben ik nu eenmaal'. Voorbeelden van normvervaging zijn: foute grappen over minderheden (die steeds een stukje verder gaan), seksueel getinte opmerkingen, handtastelijkheden, verspreiden van seksueel getinte foto's, denigrerende bijnamen geven, spotprentjes van een collega ophangen.

Als er zo'n cultuur heerst, stopt het ongewenste gedrag niet als de medewerker die hier last van heeft de afdeling verlaat. Er wordt simpelweg een nieuw doelwit gezocht. Het doelwit is dus min of meer een willekeurig persoon. Als iemand het ongewenste gedrag min of meer berustend ondergaat, blijft deze persoon vaak onderdeel uitmaken van de groep. Wat opvalt is dat de plegers dikwijls niet echt een persoonlijke hekel hebben aan de collega die het doelwit is.

Wat is de oorzaak van dit soort gedrag? Er is in dit soort groepen veel onveiligheid. Duidelijk is dat niemand hier de grenzen bewaakt. Medewerkers worden niet aangesproken op ongewenst gedrag, en dan gaan de normen vervagen. Het recht van de sterkste gaat gelden. Ongewenste omgangsvormen gaan door zolang de baten de kosten ervan overtreffen.

3. Conflicten, meningsverschillen, ruzie

Een geheel ander proces voltrekt zich bij conflictgerelateerd ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag vindt dan plaats naar aanleiding van een conflict, een verschil van mening of inzicht, of een ruzie. Soms escaleert dit soort conflicten. Er worden dan meer mensen bij betrokken, het conflict wordt persoonlijker, er wordt een vijandbeeld gecreëerd. De oorspronkelijke kwestie begint vaak ondergeschikt te worden aan de strijd. Zo'n meningsverschil kan zich bijvoorbeeld voordoen tussen twee personen of tussen een persoon en een groep (denk bijvoorbeeld aan klokkenluiders). Wanneer één persoon na verloop van tijd het onderspit delft, vindt er vaak allerlei vernederend, intimiderend of vijandig gedrag plaats, waartegen deze persoon zich niet meer kan verweren. Er is dan sprake van ongewenste omgangsvormen. In tegenstelling tot het hierboven beschreven normvervagingsproces is hier niet zozeer sprake van een willekeurig doelwit. Het is niet zo, dat het ongewenste gedrag als het ware in de groep zit ingebakken. Er is duidelijk een probleem dat moet worden opgelost en dat persoonsgebonden is. Zo zal het ongewenste gedrag zich, in tegenstelling tot bij 'normvervagingsprocessen', niet zomaar naar een ander persoon verplaatsen als het doelwit de afdeling verlaat.

Kader 1 Voorbeeld conflictgerelateerd ongewenst gedrag

Jeroen vindt het idee van zijn leidinggevende voor een nieuw beleid helemaal niets. Tijdens een overlegvergadering met het hele team, heeft hij beargumenteerd waarom het nieuwe beleid

averechts werkt. Zijn leidinggevende had er niet van terug. Sinds die tijd botert het niet meer met zijn leidinggevende. Waar het maar kan, levert de leidinggevende kritiek op hem. Tijdens een functioneringsgesprek krijgt hij te horen dat het schort aan zijn arbeidsmotivatie. De leidinggevende maakt Jeroen vaak een beetje belachelijk tegenover de andere teamleden. Jeroen krijgt steeds de minst leuke klussen en mag dit jaar als enige van het team niet op cursus.

©Hubert Consult

Let bij conflicten op het volgende: houd kleine dingen klein en waak voortdurend voor escalatie. Escalatie ontstaat als u onnodig veel mensen van het conflict op de hoogte brengt. Ook als het ongewenste gedrag van de ander wordt gesanctioneerd, zonder dat 'de angel uit het conflict wordt gehaald', kan dat leiden tot wrokgevoelens bij de ander en tot verdere escalatie van het conflict. In sommige gevallen (zeker bij grote machtsverschillen) kan het verstandig zijn om te bezien of het ongewenste gedrag na verloop van tijd 'overwaait'.

4. Wat kunt u doen?

In onderstaande tabel zijn bij de verschillende ontstaansgronden een aantal stappen beschreven die u zou kunnen zetten. Het is onmogelijk om alle kansen en risico's te beschrijven bij de verschillende stappen. We hebben te maken met mensen en die reageren niet altijd voorspelbaar. Wel staan bij elke stap enkele vragen die u zichzelf kunt stellen om een indruk te krijgen van de mogelijke consequenties.

Tabel 1 Ontstaansgronden en passende stappen

Normvervaging	Conflicten, meningsverschillen, ruzie
▪ Niets doen	▪ Niets doen
▪ Feedback geven	▪ Nog een keer met elkaar in gesprek gaan
▪ Feedback over laten brengen	▪ Bemiddeling
▪ De norm laten stellen	▪ Fysieke scheiding
	▪ Formele klachtenprocedure
	▪ Aangifte bij politie (bij strafbare feiten)
	▪ Inspectie SZW (als gemeente onvoldoende beleid voert)
	▪ College voor de Rechten van de Mens (bij discriminatie)
	▪ Rechter

4.1 Niets doen (bij normvervaging of conflicten)¹

Aan elke stap die u zet om het ongewenste gedrag te verminderen, kleven risico's. Soms zijn de risico's in verhouding tot de ervaren ernst van het ongewenste gedrag zo groot, dat u er wellicht voor kiest het gedrag (tijdelijk) te accepteren.

Voorbeeld 1 (normvervaging): *Tijdens de WK voetbal worden er op een afdeling veel grappen gemaakt ten koste van Duitsers. Eén medewerker op de afdeling is van Duitse afkomst. Dit is nog niet bekend op de afdeling. Hij accepteert de grappen (die hij grievend vindt). Na het WK stoppen de grappen weer.*

Voorbeeld 2 (conflict): *Een leidinggevende is kwaad op een van zijn medewerkers, deze heeft naar zijn mening een veel te grote mond. 'Wacht maar tot je volgende functioneringsgesprek', zegt hij dreigend. Ook maakt hij waar de collega's bij zijn een nota belachelijk die deze medewerker geschreven heeft. De medewerker voelt zich niet goed behandeld, maar slikt dit en houdt zich een tijdje gedeisd. De verhoudingen met de leidinggevende verbeteren na verloop van tijd weer en tijdens het functioneringsgesprek drie maanden later komt de leidinggevende niet terug op zijn eerdere 'dreigement'. Een jaar later krijgt deze medewerker promotie.*

Vragen:

- Het ongewenste gedrag wordt niet gecorrigeerd. Kunt u daarmee leven?
- Bij normvervaging is het vaak zo dat als het ongewenste gedrag niet begrensd wordt, de plegers de grenzen nog verder gaan verleggen. Is dat in uw situatie ook zo?
- Is er een groot machtsverschil tussen u en degene met wie u een conflict heeft? Is de persoon met wie u het conflict heeft erg belangrijk voor de gemeente?

4.2 Feedback richting de pleger(s) (bij normvervaging)

Indien er sprake is van normvervaging, hebben medewerkers niet echt een hekel aan het slachtoffer. Ze realiseren zich soms niet helemaal hoe hun gedrag ervaren wordt, of staan hier liever niet bij stil. Door hier feedback op te geven, komt de pleger niet meer zo gemakkelijk weg met het ongewenste gedrag (het is minder lonend).

Feedback kunt u geven in drie stappen:

1) Benoem wat de ander doet:

'Jij doet / zegt nu ...' (gebruik geen labels en veralgemeniseer het gedrag niet)

2) Vertel wat het gedrag met u doet:

'Ik vind dat vervelend' (gebruik 'ik-taal' in plaats van 'jij-taal')

3) Vraag de ander ermee te stoppen of het gedrag te veranderen:

'Ik wil je vragen daarmee te stoppen'

Zeg de zinnen direct achter elkaar (zodat de boodschap in één keer overkomt).

Veel medewerkers zijn bang voor de directe reactie van de ander. Dat is ook terecht, want u spreekt iemand aan op zijn of haar gedrag, en dan is het logisch dat die ander een reactie gaat geven en zich mogelijk aangevallen voelt. Mocht de ander in de verdediging springen, is het van belang de tweede en derde zin te herhalen (zonder nieuwe informatie

¹ Voor de werking van het omgangsvormenbeleid van een gemeente is het beter als ongewenst gedrag gemeld en aangepakt wordt. Voor een individuele medewerker kan het soms beter uitpakken om het ongewenste gedrag (tijdelijk) te accepteren.

toe te voegen; het is namelijk niet de bedoeling om in discussie te gaan, het is alleen de bedoeling dat de boodschap overkomt).

De vertrouwenspersoon kan de feedbackregels verder aan u toelichten en desgewenst het gesprek met u voorbereiden en oefenen. Feedback geven kan op vele manieren. De vertrouwenspersoon omgangsvormen kan alle opties met u doorspreken.

Vragen

- Hoe denkt u dat de ander gaat reageren? Staat hij of zij uiteindelijk open voor de feedback?
- Is de cultuur dat 'je ertegen moet kunnen' zo sterk dat u zich met het geven van de feedback buiten de groep zou plaatsen?
- Staat u sterk genoeg in uw schoenen om deze confrontatie aan te gaan?

4.3 Feedback over laten brengen (bij normvervaging)

Soms helpt het als een neutrale derde een pleger aanspreekt op ongewenst gedrag en op een rustige manier vertelt hoe het gedrag op de ander overkomt. U kunt hierbij aanwezig zijn. De vertrouwenspersoon omgangsvormen kan adviseren wie voor dit soort bemiddeling kan worden ingeschakeld binnen de gemeente. Niet altijd staat de pleger hiervoor open. Het kan ook sterk te maken hebben met de functionaris of de persoon die wordt ingeschakeld.

Vragen:

- Denkt u dat dit zou kunnen helpen?
- Denkt u dat de persoon die wordt ingeschakeld over voldoende vaardigheden beschikt om dit gesprek te voeren?
- Neemt de pleger het u kwalijk dat u een derde heeft benaderd om hem of haar aan te spreken op zijn of haar gedrag?

4.4 De norm laten stellen (bij normvervaging)

Een leidinggevende kan normstellend optreden als zich ongewenst gedrag op een afdeling voordoet. Mogelijk is de leidinggevende er zich niet van bewust dat bepaald gedrag als kwetsend ervaren wordt. U zou dit aan de leidinggevende kenbaar kunnen maken, met het verzoek om collega's erop aan te spreken (zonder uw naam daarbij te noemen) als het zich weer voordoet. Als er al een teamgedragscode is, kunt u de leidinggevende verzoeken dit gedrag in de gedragscode op te nemen.

Vragen

- Wat is de houding van de leidinggevende? Vindt hij/zij dat u collega's er zelf maar op moet aanspreken? Gaat hij het gedrag van anderen vergoelijken? Of zal hij/zij tegen het gedrag optreden?
- Zou het kunnen dat de leidinggevende u (onbedoeld) in de schijnwerpers zet door aan collega's door te laten schemeren dat u degene bent die er last van heeft? Hoe reageren uw collega's erop? Wordt het ervaren alsof u richting de leidinggevende 'geklikt' heeft?
- Hoe zal de leidinggevende optreden tegen het ongewenste gedrag? Denkt u dat de leidinggevende voldoende vaardigheden heeft?

Eventueel kan ook de vertrouwenspersoon omgangsvormen bij uw leidinggevende kenbaar maken dat iemand uit het team last heeft van bepaald gedrag en verzoeken (dit op te nemen in een teamgedragscode en) hiertegen op te treden. Daarbij hoeft de vertrouwenspersoon niet te melden namens wie het verzoek wordt gedaan.

Vragen

- Zou de leidinggevende zich gepasseerd kunnen voelen als u een vertrouwenspersoon inschakelt en zou hij of zij u dat kwalijk nemen?
- Gaat de leidinggevende in het team vissen: 'Wie is er bij de vertrouwenspersoon geweest?' Hoe gemakkelijk is de melding naar u te herleiden, en hoe zou u het vinden als dit gebeurde?
- Hoe zou het team reageren als bekend wordt dat u ongewenst gedrag gemeld heeft (bij de leidinggevende of bij de vertrouwenspersoon?). Hoe groot is de kans dat uw melding bekend wordt?
- Hoe zal de leidinggevende optreden tegen het ongewenste gedrag? Denkt u dat de leidinggevende voldoende vaardigheden heeft?
- Neemt uw leidinggevende het omgangsvormenbeleid serieus?

Als uw leidinggevende onderdeel van het probleem is, kan de vertrouwenspersoon omgangsvormen op uw verzoek ook (zonder uw naam of de naam van uw afdeling te noemen) een signaal over de aard van het ongewenste gedrag afgeven aan iemand binnen de gemeente die zich bezighoudt met de preventie van ongewenste omgangsvormen (bijvoorbeeld de arbocoördinator, de preventiemedewerker, de coördinator omgangsvormen, een medewerker P&O). Deze persoon kan dan een gemeentebrede gedragscode opstellen of als deze er al is aanpassen. Vervolgens kunnen de relevante onderdelen van de gedragscode (opnieuw) onder de aandacht van *alle* leidinggevendenden worden gebracht.

Vragen

- Zet dit zoden aan de dijk of voelt uw leidinggevende zich hierdoor niet aangesproken?
- Gaat dit mogelijk erg lang duren?
- Bent u zich ervan bewust dat de met preventie belaste functionaris geen geheimhoudingsplicht heeft, en mogelijk ook voor een andere maatregel zou kunnen kiezen?

Als de leidinggevende onderdeel van het probleem is kunt u (al dan niet samen met de vertrouwenspersoon omgangsvormen) dit bekendmaken bij bijvoorbeeld een hogere leidinggevende, een P&O-adviseur of iemand anders die belast is met de preventie van ongewenste omgangsvormen, zodat deze functionaris nog eens aan de leidinggevende kan toelichten wat er gezien het omgangsvormenbeleid van een leidinggevende verwacht wordt.

Vragen

- Zal uw leidinggevende u dit in dank afnemen?
- Wat als de leidinggevende ontkent?

- Weet de functionaris die u inschakelt dit op zo'n manier te brengen dat uw leidinggevende geen wrok tegenover u gaat koesteren?
- Bent u zich ervan bewust dat de persoon die u inschakelt geen geheimhoudingsplicht heeft, en mogelijk ook voor een andere maatregel zou kunnen kiezen?

4.5 Nog een keer met elkaar in gesprek gaan (bij conflicten)

Als ongewenst gedrag het gevolg is van een conflict, verschil van mening, of ruzie, is het natuurlijk heel moeilijk om weer met elkaar te praten. De ander heeft (naar uw gevoel) met opzet geprobeerd u te schaden. De emotie zorgt ervoor dat u moeilijk met de ander kunt praten, en nog moeilijker kunt luisteren. Praat eerst met een vertrouwenspersoon omgangsvormen om uw emoties kwijt te kunnen. Als u in gesprek gaat met degene met wie u een conflict heeft:

- maak dan duidelijk dat u het vervelend vindt hoe het contact nu verloopt, en dat u samen met de ander wilt kijken hoe dit in de toekomst weer beter kan;
- vraag wanneer het de ander schikt (zoek een rustig moment en een rustige plaats);
- probeer goed te luisteren naar wat de ander zegt, en vat dit af en toe samen om te kijken of u het goed begrepen heeft;
- beschrijf eventueel gedrag waar u moeite mee heeft en probeer te vertellen wat dit met u doet;
- gebruik 'neutrale' taal (zonder beschuldigingen, dreigementen, kwetsend taalgebruik en/of ander negatief of emotioneel beladen woorden);
- luister ook goed naar waar de ander moeite mee heeft en probeer de gevoelens van de ander te erkennen;
- probeer geen standpunten in te nemen en te verkondigen, maar uit uw belangen, motieven en wensen;
- benoem positieve punten van de ander of punten waarop u hem of haar vertrouwt;
- het doel van het gesprek is niet om gelijk te krijgen over wat er is gebeurd, maar vooral om te kijken hoe jullie straks weer verder kunnen!

Vragen:

- Bent u bereid om bepaalde zaken te laten rusten in het belang van de toekomstige samenwerking?
- Heeft u uw emoties voldoende onder bedwang om nog naar de ander te kunnen luisteren en zelf neutrale taal te gebruiken?

4.6 Bemiddeling/mediation (bij conflicten)

U kunt iemand vragen om tussen u en de pleger(s) te bemiddelen. De vertrouwenspersoon omgangsvormen kan u voorlichten over de mogelijkheden binnen uw gemeente. Het is belangrijk dat ook de persoon waarmee u het conflict heeft openstaat voor bemiddeling.

Vragen:

- Erkent ook de ander dat jullie onenigheid hebben?
- Heeft ook de ander er een belang bij dat het weer goed komt tussen jullie? Staat de ander open voor bemiddeling?

- Heeft u zelf voldoende belang bij de bemiddeling? (Als u bijvoorbeeld reeds een ontslagvoorstel heeft liggen, kan het goed zijn om eerst met een advocaat te praten over uw rechten).

Afhankelijk van de persoon die voor de bemiddeling gekozen wordt (intern of extern), de mate waarin het conflict al geëscaleerd is, en andere specifieke zaken, doen zich nog veel meer vragen voor. Het is goed om met de vertrouwenspersoon omgangsvormen naar alle voor- en nadelen te kijken en te bekijken of dit conflict zich leent voor bemiddeling.

4.7 Fysieke scheiding (bij conflicten)

Als het niet anders kan, kan het soms helpen om de contactmomenten met de pleger te vermijden. Soms kan een kamerruil, een extra scheidingswand, een andere roosterindeling, overplaatsing naar een andere ploeg of een ander project gemakkelijk worden gerealiseerd.

Vragen:

- Zou dit voldoende zijn om de problemen op te lossen?
- Is het gemakkelijk dit te bewerkstelligen? Wie moet hiervoor van het conflict op de hoogte worden gebracht? Hoe gaat deze persoon hiermee om?
- Verwacht u veel vragen of geroddel van collega's of de leiding over de fysieke scheiding?

Soms gaat het wellicht zo ver dat u zich zou willen laten overplaatsen. Let er wel op dat P&O geen geheimhoudingsplicht heeft, en op grond van uw melding andere acties kan ondernemen zonder uw toestemming.

Vragen:

- Bestaan er mogelijkheden tot overplaatsing? Zou P&O hiermee akkoord gaan?
- Zal P&O de situatie eerst willen onderzoeken?
- Welke reden wordt aangegeven voor de overplaatsing?
- Gaat u er in enig opzicht op achteruit?

Overleg hier van tevoren met een vertrouwenspersoon omgangsvormen over.

4.8 Formele klachtenprocedure

Bij ernstig ongewenst gedrag (denk bijvoorbeeld aan aanranding) of als alle informele wegen om de ongewenste omgangsvormen te beëindigen niet tot een aanvaardbare oplossing leiden, kunt u een formele klacht indienen bij de klachtencommissie² van de gemeente.

Vragen:

- Zou het kunnen zijn dat de klacht ongegrond verklaard wordt omdat u niet voldoende bewijsmiddelen heeft om het ongewenste gedrag aannemelijk te maken?

² Veel gemeenten zijn aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOOG)

- Bent u zich ervan bewust dat een klachtencommissie u zal horen over wat er gebeurd is en dat u alles nog een keer zult moeten vertellen?
- Bent u zich ervan bewust dat een klachtenprocedure lang duurt en u dus lange tijd in onzekerheid zult verkeren over de uitkomst?
- Bent u zich ervan bewust dat (hoewel de procedure vertrouwelijk is) collega's toch via de aangeklaagde en getuigen op de hoogte kunnen komen van de klacht? Hoe zullen uw collega's reageren? Zullen zij partij trekken? Gaat het gonzen in de wandelgangen?
- Als de sanctie uiteindelijk alleen een schriftelijke berisping is, kunt u dan weer met de pleger op één afdeling werken? Of is overplaatsing/ontslag de enige gewenste uitkomst van de klachtenprocedure? Houd er rekening mee dat een sanctie altijd evenredig moet zijn met het vastgestelde ongewenste gedrag.

Overleg hier van tevoren met een vertrouwenspersoon omgangsvormen over.

4.9 Aangifte politie

Het ongewenste gedrag kan dermate ernstig zijn dat er sprake is van een strafbaar feit, denk bijvoorbeeld aan verkrachting, aanranding, schennis van de eerbaarheid, ontucht terwijl u minderjarig bent, stalking, mishandeling, bedreiging met geweld of misdrijf. In dat geval kunt u aangifte doen bij de politie. Niet iedere aangifte leidt overigens tot vervolging. Zowel de politie als de officier van justitie zal beoordelen of het misdrijf ernstig genoeg en bovendien bewijsbaar is. Zelfs als er tot vervolging wordt overgegaan, duurt dit proces van onderzoek en afwegen lang (zie ook Vilters, 2009)³. Een vertrouwenspersoon omgangsvormen kan u ook in dit geval steunen, met u meedenken en desgewenst met u meegaan naar het politiebureau.

4.10 Inspectie SZW

Via de pagina melden en aanvragen van de Inspectie SZW (de voormalige Arbeidsinspectie, www.inspectieszw.nl > Contact > Melden en aanvragen) kunt u klachten indienen over, tips geven over of meldingen doen van misstanden op het terrein van slechte arbeidsomstandigheden. Uw melding wordt geregistreerd en in behandeling genomen. Hiervan ontvangt u een ontvangstbevestiging. Naar aanleiding van uw melding kan er worden besloten om een onderzoek in te stellen. De Inspectie SZW kan zich ook beperken tot de registratie van de melding en afzien van nader onderzoek.

Vragen:

- Door het onderzoek kan er mogelijk argwaan bij uw werkgever ontstaan. Is de klacht naar u te herleiden? Wat zijn de gevolgen dan voor u?
- In hoeverre schiet u persoonlijk iets met de melding op?

³ Vilters, R. (2009). *Omgaan met seksuele intimidatie. Juridische praktijkgids ongewenst gedrag*. Boom uitgevers: Den Haag.

4.11 College voor de Rechten van de Mens

Als u zich gediscrimineerd voelt en de gemeente heeft geen of onvoldoende maatregelen getroffen om de discriminatie te beëindigen, kunt u tegen de gemeente een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens (de voormalige Commissie Gelijke Behandeling in Utrecht). U hoeft hiervoor geen advocaat in de arm te nemen. Het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens is 'juridisch niet bindend'. Het oordeel wordt echter vaak wel nageleefd. De uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens wegen voor werkgevers onder meer zwaar omdat zij worden gepubliceerd.

Vragen:

- Is er een reële kans dat uw klacht gegrond wordt verklaard? Verbetert daarmee uw situatie op korte termijn?
- Hoe zal de gemeente het vinden als u een klacht tegen haar indient? Is het vertrouwen in u daarmee geschonden? Zou dit kunnen doorwerken op uw eigen toekomstperspectieven binnen de gemeente?
- Voorziet u dat u mogelijk schadevergoeding (bij ontslag) gaat eisen bij uw werkgever en kan een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens uw positie daarbij verbeteren?

4.12 Rechter

Mogelijk escaleren de ongewenste omgangsvormen voor u zodanig, dat u niet meer bij de gemeente wilt werken. Mogelijk krijgt u (onterecht) ontslag en wilt u dit aanvechten of heeft u recht op schadevergoeding. Mogelijk wilt u de pleger rechtstreeks aansprakelijk stellen wegens onrechtmatige daad. Zoek in al deze situaties juridisch advies!

U kunt hiervoor in eerste instantie terecht bij:

- uw rechtsbijstandsverzekering (als u deze heeft)
- uw vakbond (als u daar lid van bent)
- het Juridisch Loket (www.juridischloket.nl)

Een goede advocaat kan alle (on)mogelijkheden met u doorspreken en u voorlichten over de risico's van een rechtsgang.

Opdrachtgever

Stichting A+O fonds Gemeenten
Postbus 30435
2500 GK Den Haag
070 373 83 56

www.aeno.nl
secretariaat@aeno.nl

Projectteam

Gezond en Duurzaam Werken

Auteur

© 2013, Adrienne Hubert, Hubert Consult

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit dit document worden verveelvoudigd of openbaargemaakt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursgerechtigde.

Gemeenten hebben toestemming om het document voor intern gebruik te verveelvoudigen met bronvermelding:

Hubert, A.B. (2013). *Omgangsvormenbeleid. Opstellen, implementeren, borgen*. Den Haag: A+O fonds Gemeenten, www.aeno.nl (opdrachtgever).

Vormgeving

Martine van Dijk, A+O fonds Gemeenten

Eindredactie

Annemarie van den Berg

Uitgave



Gemeenten, Den Haag september 2010

Stichting A+O fonds Gemeenten bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aeno.nl.

Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.