

Gedragcode psychosociale arbeidsbelasting TU/e

Zie artikel 1.12 CAO Nederlandse Universiteiten

Preambule

Psychosociale arbeidsbelasting

Onder psychosociale arbeidsbelasting worden factoren in de arbeidssituatie verstaan, die stress veroorzaken. Het gaat daarbij om seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en werkdruk.

Deze Gedragcode psychosociale arbeidsbelasting is een uitwerking van het streven van CAO-partijen om waarborgen te scheppen voor een goed en stimulerend werkklimaat binnen de Nederlandse universiteiten. In een goed en stimulerend werkklimaat behoren collegialiteit, respect, en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen, en wordt op ongewenst gedrag en uitingen van werkstress alert gereageerd. Zo'n klimaat vereist een actieve bijdrage van een ieder die bij de universiteit werkzaam is: niet alleen met betrekking tot het eigen gedrag, maar ook door een waakzame houding tegenover elke vorm van ongewenst gedrag en uitingen van werkstress die men in de eigen werksituatie signaleert. Ongewenst gedrag en uitingen van werkstress behoren altijd aan de orde te worden gesteld; hetzij door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen. Het doel van de gedragcode is om deze uitgangspunten expliciet onder de aandacht te brengen van de universitaire gemeenschap in al haar geledingen.

Vaststelling

Deze gedragcode is door het College van Bestuur in overeenstemming met het Instellingsgebonden Overleg (IGO) vastgesteld op 4 oktober 2000.

Reikwijdte

Deze gedragcode is van toepassing op alle werknemers van de universiteit, in hun gedrag jegens:

- andere werknemers van de universiteit,
- andere personen die in opdracht van de universiteit werkzaam zijn, zoals gastdocenten, stagiairs en uitzendkrachten,
- (werknemers van) derden die op het universiteitsterrein werkzaamheden verrichten,
- studenten en bezoekers van de universiteit.

Begripsbepaling

Seksuele intimidatie: ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (waaronder het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische afbeeldingen of teksten, o.m. via internet).

Agressie en geweld: psychisch of fysiek lastig vallen, bedreigen of aanvallen van anderen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Het gedrag kan bestaan uit verbaal geweld (uitschelden, treiteren, grapjes ten koste van), psychisch geweld (bedreigen, intimideren, onder druk zetten) en het vernielen van de eigendommen van de medewerker..

Pesten: Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van mensen op het werk (collega's, leidinggevenden, klanten of leerlingen) tegen een werknemer die zich niet kan verdedigen tegen dit gedrag. Kenmerk van pesten is dat het regelmatig voorkomt, vaak door dezelfde persoon of personen, gericht tegen dezelfde persoon of groep personen.

Discriminatie: Discriminatie is het maken van een ongerechtvaardigd onderscheid. Het betreft onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, handicap, chronische ziekte of leeftijd.

Werkdruk: Er is sprake van werkdruk als een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde kwalitatieve en kwantitatieve taakeisen door voortdurend onder hoge tijdsdruk en/of in een hoog tempo te werken. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden, of anders gezegd beperkte zeggenschap in en over het werk, vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers. Naast de taakeisen kan werkdruk veroorzaakt worden door diverse aspecten van de organisatie en de directe omgeving zoals communicatiepatronen, werkorganisatie, technologie en de externe sociaal economische omgeving.

Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie kunnen op verschillende manieren worden gebruikt:

- het onderwerpen aan het ongewenst gedrag wordt expliciet of impliciet gebruikt als voorwaarde voor de tewerkstelling van de bejegende persoon;
- het onderwerpen aan of afwijzen van het ongewenst gedrag wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk of de studie van de bejegende persoon raken;
- het ongewenst gedrag heeft tot doel of als gevolg dat de werk- of studieprestaties van de bejegende persoon worden aangepast en/of dat een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studieomgeving wordt gecreëerd.

Preventief beleid

De opstelling van deze gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid. Preventief beleid inzake seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie en werkstress is onderdeel van het totale universitaire personeelsbeleid, dat zich onder meer moet concretiseren in:

- het in voldoende mate kenbaar maken van deze code;
- het geven van adequate voorlichting over het beleid en de risico's van seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie en werkdruk binnen de instelling;
- het systematisch in kaart brengen van de risico's met betrekking tot ongewenst gedrag in het kader van de Risico-inventarisatie & Evaluatie in het kader van de Arbowet ;
- het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag en werkdruk;
- het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode;
- scholing van leidinggevenden binnen de instelling; de inbedding van de gedragscode in het functionerings- en beoordelingsbeleid.

Vertrouwenspersonen

De universiteit kent vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen hebben een onafhankelijke positie en genieten daarin bescherming van de zijde van de werkgever. Taken van de vertrouwenspersonen zijn onder meer:

- verstrekken van voorlichting over ongewenst gedrag en werkdruk;
- zorgen voor een adequate opvang van degene die klachten heeft over ongewenst gedrag en werkdruk;
- zorgen voor vertrouwelijke behandeling van gegevens;
- zoeken naar een informele oplossing;
- terzijde staan van de klager bij het indienen van een formele klacht en eventueel bij de formele afhandeling daarvan.

Klachtenregeling

De universiteit kent een klachtenregeling psychosociale arbeidsbelasting. De belangrijkste onderwerpen die deel uitmaken van deze regeling zijn:

1. **Sancties.** De regeling vermeldt de sancties die krachtens wet of CAO van toepassing zijn.
2. **Vertrouwelijkheid.** De regeling kent een artikel waarin het vertrouwelijk karakter van de klachtenbehandeling wordt gewaarborgd.
3. **Klachtencommissie.** De regeling kent een artikel waarin de samenstelling van een onafhankelijke, ter zake kundige klachtencommissie wordt vermeld.
4. **Klachtentermijn.** De regeling vermeldt de termijn waarbinnen de klacht moet worden ingediend om in behandeling te worden genomen.

Geactualiseerde versie van 30 augustus 2012