

Gedragscode ongewenst gedrag

TU/e

EINDHOVEN
UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY



Gedragscode ongewenst gedrag

Zie artikel 1.12 cao-Nederlandse Universiteiten.

Preambule

Ongewenst gedrag

Onder ongewenst gedrag wordt begrepen seksuele intimidatie, agressie, geweld en intimidatie, pesten en discriminatie.

Deze Gedragscode ongewenst gedrag 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 alert gereageerd. Zo'n klimaat vereist een actieve bijdrage van eenieder 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 die men in de eigen werksituatie signaleert. Ongewenst gedrag behoort 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 gedragscode is om deze uitgangspunten expliciet onder de aandacht te brengen van de universitaire gemeenschap in al haar geledingen.

De gedragscode is ook van toepassing op studenten.

Vaststelling

Deze gedragscode is door het college van bestuur in overeenstemming met het Instellingsgebonden Overleg (IGO) vastgesteld op 4 oktober 2000 en aangepast d.d. 11 juni 2020.

Reikwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op alle werknemers en studenten (inclusief exchange studenten) 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;
- (Andere) 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 van seksuele aard (waaronder het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische afbeeldingen of teksten, o.m. via internet).

Agressie, geweld en intimidatie: Psychisch of fysiek lastig vallen, bedreigen of aanvallen van anderen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het werk of de studie.

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/student.

Pesten: Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van mensen op het werk (collega's, leidinggevendenden, klanten of studenten) tegen een werknemer/student 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.

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

- Het al dan niet toelaten van het ongewenst gedrag wordt expliciet of impliciet gebruikt als voorwaarde voor de tewerkstelling van de persoon jegens wie dit ongewenste gedrag wordt gebruikt;
- 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 en intimidatie, pesten en discriminatie 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 en intimidatie, pesten en discriminatie 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 Arbeidsomstandighedenwet;
- Het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag
- Het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode;
- Scholing van leidinggevenden binnen de instelling.

Vertrouwenspersonen

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

- Het fungeren als aanspreekpunt voor personen die met seksuele intimidatie, agressie, geweld en intimidatie, pesten of discriminatie worden geconfronteerd;
- Het opvangen van en het verlenen van nazorg aan die personen;
- Het adviseren van melders over eventueel verder te ondernemen stappen en eventuele begeleiding daarbij;
- Het met melder bespreken van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing;
- Het op verzoek begeleiden van personen die overwegen een klacht in te dienen bij de klachtencommissie;
- Het gevraagd en ongevraagd adviseren van het (gemandateerd) bevoegd gezag met betrekking tot aangelegenheden rond ongewenst gedrag.

Klachtenregeling

De universiteit kent een klachtenregeling ongewenst gedrag. Deze is als bijlage bij deze gedragscode gevoegd. 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, terzake kundige klachtencommissie wordt vermeld.
4. **Klachtentermijn.** De regeling vermeldt de termijn waarbinnen de klacht moet worden ingediend om in behandeling te worden genomen.
5. **Vertrouwenspersoon.** De regeling kent een artikel waarin de taken van de vertrouwenspersoon worden vermeld.