

Gedragcode ter voorkoming en bestrijding van schendingen van interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag)

Preambule

Het College van Bestuur wil dat iedereen binnen de Universiteit Utrecht, zowel medewerkers als studenten, op een respectvolle, integere manier met elkaar omgaat en in een prettige en veilige omgeving kan werken of studeren. In een goed en stimulerend werk- en studieklimaat behoren collegialiteit, respect, en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen en wordt op schendingen van interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag) alert gereageerd. Zo'n klimaat vereist een actieve bijdrage van iedereen die bij de universiteit werkt of studeert: 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 omgeving signaleert. Schendingen van de interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag) behoren altijd aan de orde te worden gesteld: door de betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, zelf of als omstander, en/of door derden in te schakelen. Daarbij hoort een open cultuur waarin iedereen zich vrij moet kunnen voelen om melding te doen van schendingen van de interpersoonlijke integriteit. Het doel van de gedragscode is om de bovengenoemde uitgangspunten expliciet onder de aandacht te brengen van de universitaire gemeenschap in al haar geledingen.

De Code of Conduct van de Universiteit Utrecht is voor medewerkers en studenten het algemene kader voor gedrag en reflectie. Voor specifieke gedragsvoorschriften verwijst de Code of Conduct naar afzonderlijke regelingen. Deze Gedragcode is een van de regelingen waarin specifieke gedragsvoorschriften zijn vastgelegd. Voor medewerkers geldt dat deze Gedragcode een uitwerking is van artikel 1.12 van de CAO Nederlandse universiteiten.

Reikwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op:

- (oud)werknemers en (oud)studenten van de universiteit,
- andere personen die onder verantwoordelijkheid van de universiteit werkzaam zijn als uitzendkracht, interim-medewerker of stagiair

in hun gedrag ten opzichte van elkaar in de werk- of studiesituatie, dan wel in de context van werk- of studierelatie(s);

Begripsbepaling

In deze Gedragcode wordt verstaan onder:

Schendingen van Interpersoonlijke Integriteit

(ongewenst gedrag): een gedraging, handeling of het nalaten van een handeling die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft. In ieder geval wordt hieronder begrepen intimidatie, seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten, op de werkplek of in de studiesituatie;

intimidatie: iedere vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, de werk- of studieprestaties negatief worden beïnvloed of een onveilige werk- of studiesituatie wordt gecreëerd;

seksuele intimidatie: iedere vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, de werk- of studieprestaties negatief worden beïnvloed of een onveilige werk- of studiesituatie wordt gecreëerd;

discriminatie: het zonder rechtvaardigingsgrond maken van onderscheid, het uiten van beledigingen of het gewelddadig optreden tegen medewerkers of studenten wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, genderidentiteit, seksuele gerichtheid, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte of op welke andere grond dan ook;

agressie en geweld: het psychisch, fysiek of verbaal lastigvallen, bedreigen of aanvallen van een medewerker of student;

pesten: intimiderend gedrag met een structureel karakter van een of meerdere medewerkers of studenten tegen een of meer medewerkers of studenten;

Schendingen van interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag) kan op verschillende manieren voorkomen. Enkele voorbeelden:

- het wordt expliciet of impliciet gebruikt als voorwaarde om iemand in dienst te nemen;
- het wordt gebruikt als basis voor beslissingen die iemands werk of de studie raken;
- het heeft tot doel of als gevolg dat iemands werk- of studieprestaties worden aangetast en/of dat een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studie-omgeving ontstaat;
- het gaat om verbaal of non-verbaal gedrag dat niet passend is in een professionele werk- of studiesituatie;
- het gaat om verbaal- of non-verbaal gedrag dat een persoon of een groep in een stereotype positie plaatst, waardoor ongelijkheid wordt benadrukt.

Preventief beleid

Het opstellen van deze gedragscode is bedoeld als een vorm van preventief beleid. Preventief beleid inzake schendingen van interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag) is onderdeel van het totale universitaire beleid, 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 schendingen interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag) binnen de instelling;
- het systematisch in kaart brengen van de risico's met betrekking tot schendingen van interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag) in het kader van de Risico-inventarisatie & Evaluatie in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot schendingen van interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag), onder andere in HR-beleid en promovendibeleid;
- het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode.

Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag

De universiteit kent twee of meer vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. Deze vertrouwenspersonen hebben een onafhankelijke positie binnen de universiteit en genieten daarin bescherming van de zijde van de werkgever.

Zij staan aan de kant van de melder of klager en zijn daarmee partijdig als het gaat om de rol die zij vervullen in het zorgsysteem.

Taken van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag zijn onder meer:

- Het fungeren als aanspreekpunt voor (oud)studenten en (oud)medewerkers van de UU die met seksuele intimidatie, agressie, geweld, intimidatie, pesten of discriminatie worden of zijn geconfronteerd;
- Het opvangen van en het verlenen van nazorg aan die personen en eventueel doorverwijzen naar deskundigen;
- Het adviseren van melders over eventueel verder te ondernemen stappen en eventuele begeleiding daarbij;
- Het informeren over deze regeling en daaruit volgende consequenties
- Het met melder bespreken van stappen gericht op het zoeken naar een oplossing en het ondersteunen daarbij;
- Het op verzoek begeleiden van melders die overwegen een klacht in te dienen bij de CII;
- Het gevraagd en ongevraagd adviseren van het (gemandateerd) bevoegd gezag met betrekking tot aangelegenheden rond schendingen van interpersoonlijke integriteit;
- het verzorgen van voorlichting en publiciteit over de eigen functie;
- het registreren van meldingen en jaarlijks een geanonimiseerd verslag uitbrengen aan het CvB over het aantal meldingen en de aard daarvan.

Voor degene op wie de melding of klacht betrekking heeft is een externe vertrouwenspersoon beschikbaar. Hiervoor is een standaardafspraken met een externe partij gemaakt.

Commissie Interpersoonlijke integriteit

De universiteit kent een Regeling werkwijze meldingen en klachtbehandeling schendingen interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag) en een Commissie Interpersoonlijke Integriteit (CII) die door het CvB is benoemd voor de behandeling, het onderzoeken en advisering over schriftelijke klachten met betrekking tot schendingen van interpersoonlijke integriteit (ongewenst gedrag). Iemand die ongewenst gedrag ervaart kan contact opnemen met een vertrouwenspersoon of met de CII en een melding doen, maar het is ook mogelijk een klacht rechtstreeks in te dienen bij de CII, die de klacht in behandeling neemt. Nadat de CII advies heeft uitgebracht aan het CvB, neemt het CvB een besluit over de klacht en over eventueel te nemen maatregelen. Zie verder de handreiking bij meldingen en de Regeling (linken).

Vaststelling

Deze gedragscode is door het College van Bestuur voor wat de studenten betreft met instemming van de Universiteitsraad op 3 oktober 2022 en voor wat de medewerkers betreft op 19 oktober 2022

in overeenstemming met het Lokaal Overleg vastgesteld en vervangt de voorgaande Gedragscode ter voorkoming en bestrijding van ongewenst gedrag van 9 april 2019.