

Gedragscode ter voorkoming en bestrijding van 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 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. 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 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 Gedragscode is een van de regelingen waarin specifieke gedragsvoorschriften zijn vastgelegd. Voor medewerkers geldt dat deze Gedragscode een uitwerking is van artikel 1.12 van de CAO Nederlandse universiteiten.

Reikwijdte

Deze gedragscode is van toepassing op:

- werknemers en 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.

Begripsbepaling

In deze Gedragscode wordt verstaan onder:

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 lastig vallen, 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;

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 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 ongewenst gedrag 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 1998;
- het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot 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. Een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag heeft een onafhankelijke positie en geniet daarin bescherming van de zijde van de werkgever. Taken van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag zijn onder meer:

- a. fungeren als aanspreekpunt voor medewerkers en studenten die met ongewenst gedrag worden geconfronteerd;
- b. opvangen, ondersteunen en indien nodig doorverwijzen naar deskundigen;
- c. adviseren over eventueel te nemen stappen;
- d. informeren over de universitaire klachtenprocedure en de daaruit voortvloeiende consequenties, voordat ter zake stappen worden ondernomen;
- e. op verzoek van degene die de vertrouwenspersoon heeft benaderd proberen om door bemiddeling tot een oplossing van de ongewenste situatie te komen;
- f. de melder op diens verzoek ondersteunen bij het indienen van een klacht of degene op wie de klacht betrekking heeft ondersteunen bij het opstellen van een reactie op de klacht;
- g. het CvB en andere relevante organisatieonderdelen gevraagd en ongevraagd adviseren op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenst gedrag;
- h. het verzorgen van voorlichting en publiciteit over de eigen functie;
- i. het registreren van meldingen en jaarlijks een geanonimiseerd verslag uitbrengen aan het CvB over het aantal meldingen en de aard daarvan.

Klachtencommissie

De universiteit kent een klachtenregeling ongewenst gedrag en een klachtencommissie die door het CvB is aangewezen voor de behandeling en advisering over schriftelijke klachten met betrekking tot ongewenst gedrag. Iemand die ongewenst gedrag ervaart kan het beste eerst contact opnemen met een vertrouwenspersoon, maar het is ook mogelijk een klacht rechtstreeks in te dienen bij het CvB, dat de klacht meteen ter behandeling doorstuurt naar de klachtencommissie. Nadat de klachtencommissie advies heeft uitgebracht aan het CvB, neemt het CvB een besluit over de klacht en over eventueel te nemen maatregelen.

Vaststelling

Deze gedragscode is door het College van Bestuur in overeenstemming met het Lokaal Overleg en voor zover het de studenten betreft met instemming van de Universiteitsraad vastgesteld op 9 april 2019 en vervangt de voorgaande gedragscode van 8 juli 2003.