

Gedragcode (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie, ex artikel 2.11 CAO Nederlandse universiteiten januari 1999 - mei 2000

Van Technische Universiteit Delft

Preambule

Deze *Gedragcode (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie* 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 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 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 brengen van de universitaire gemeenschap in al haar geledingen.

Vaststelling

Deze gedragscode is door het college van bestuur in overeenstemming met de Centrale Studentenraad, het Lokaal Overleg en de Ondernemingsraad vastgesteld op 23 juni 2009.

Reikwijdte

Deze gedragscode 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: het pesten, psychisch of fysiek lastig vallen, bedreigen of aanvallen van anderen.

Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren (ras, godsdienst enz.).

Seksuele intimidatie, agressie, geweld 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 aangetast en/of dat een intimiderende, vijandige of onaangename werk- of studie-omgeving 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 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 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 1998;
- 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;
- De inbedding van de gedragscode in het functionerings- en beoordelingsbeleid.

Vertrouwenspersoon

De universiteit kent een vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en geniet daarin bescherming van de zijde van de werkgever. Taken van de vertrouwenspersoon zijn onder meer:

- verstrekken van voorlichting over ongewenst gedrag
- zorgen voor een adequate opvang van degene die klachten heeft over ongewenst gedrag
- 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 (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie. 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.