

2021

Jaarverslag externe vertrouwenspersoon



Opgesteld op 25 april 2022 door Mevrouw S. van der Hor,
externe vertrouwenspersoon BMW voor Elkaar BV

1. Inleiding

Sinds 1 maart 2020 is mevrouw Sandra van der Hor van BMW voor Elkaar werkzaam als externe vertrouwenspersoon voor de studenten, medewerkers en gasten van de TU Delft.

De externe vertrouwenspersoon is beschikbaar wanneer er sprake is van ongewenste omgangsvormen of andere casuïstiek op het vlak van sociale en organisatorische integriteit.

De externe vertrouwenspersoon houdt rekening met de wettelijke richtlijnen en met de richtlijnen en procedures zoals gesteld door TU Delft zelf.

Dit rapport bevat verslaglegging en verantwoording van de verrichte werkzaamheden in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

2. Nieuw team interne vertrouwenspersonen

Per 15 oktober 2021 zijn mevrouw van Gulik, de heer Mooiman, mevrouw Nijemeisland en mevrouw Giardina door het College van Bestuur benoemd in de rol van interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit (ieder voor 0,1 fte).

Hun vierdaagse opleiding kon nog niet direct van start gaan; werkoverleg en intervisie in teamverband wel. In totaal voerden de interne vertrouwenspersonen in de tweeënehalve maand tot aan de jaarwisseling 19 vertrouwelijke gesprekken.

- Onder die 19 gesprekken waren 11 officiële meldingen van ongewenst gedrag die vallen in de categorieën zoals specifiek benoemd in artikelen in de Arbowet over psychosociale arbeidsbelasting (PSA):
 - 5 meldingen van discriminatie;
 - 5 meldingen van intimidatie;
 - 1 melding van seksuele intimidatie.
- De andere 8 gesprekken waren vervolggesprekken met melders en (advies) gesprekken uit de categorie 'overig'.
- Verdeling van de 11 officiële meldingen over faculteiten en diensten:
 - Faculteit EWI: 6 gesprekken;
 - Faculteit IO: 1 gesprek;
 - Faculteit TNW: 2 gesprek;
 - Universiteitsdienst: 2 gesprekken.
- De 11 officiële melders behoorden tot de volgende categorieën:
 - 6 mannen en 5 vrouwen;
 - 8 Internationals en 3 Nederlanders;
 - 3 medewerkers, 5 PhD's en 3 studenten.

3. Verantwoording inzet externe vertrouwenspersoon

De aanstelling van de externe vertrouwenspersoon is geraamd op gemiddeld 18 uur per week. Dit is tot op heden voldoende om alle taken die vallen binnen het kader van sociale veiligheid te vervullen.

Overzicht van in 2021 door de externe vertrouwenspersoon bestede uren:

Vertrouwelijke gesprekken	Overige contacten en verrichtingen	Totaal
74 uur	116 uur	190 uur

Er werden 75 vertrouwelijke gesprekken gevoerd. Het betrof:

- 24 officiële meldingen van ongewenst gedrag die vallen in de categorieën zoals specifiek benoemd in artikelen in de Arbowet over psychosociale arbeidsbelasting (PSA);
- 8 vervolggesprekken met melders;
- 43 overige gesprekken.

Voor informatie over de aard van de officiële meldingen en de verdeling van gesprekken over de faculteiten/diensten: zie de tabellen op pagina 4.

De rode draad in alle vertrouwelijke gesprekken die de externe vertrouwenspersoon voert, is het samen met de melder(s) verkennen van handelingsopties, primair met een de-escalerend doel. Hierbij valt te denken aan het voeren van een dialoog met de veroorzaker van grensoverschrijdend gedrag, in gesprek gaan met de leidinggevende of de verantwoordelijke daarboven, contact opnemen met de Ombudsfunctionaris, het indienen van een formele klacht etc. Als er behoefte is aan specifieke hulp, dan kan de vertrouwenspersoon, indien gewenst, ook doorverwijzen naar bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijke ondersteuning, de bedrijfsarts of de studentenpsychologen.

De categorie ‘overige contacten en verrichtingen’ van de externe vertrouwenspersoon (116 uur) omvatte de volgende activiteiten:

- Meedenken, sparren en advies/reacties geven (telefonisch, digitaal en per mail) n.a.v. vragen van medewerkers, studenten, PhD’s of leidinggevenden.
- Aanwezigheid bij diverse overlegstructuren: Arbo (bedrijfsartsen en praktijkondersteuners), bedrijfsmaatschappelijk werk, Ombudsfunctionarissen, Integrity Office, D&I Office, studentenpsychologen, studie- en studentenverenigingen, Delta, media, DEWIS, EDIT, NUVP.
- Verzorgen van kennissessies, trainingen, workshops.
- Onderdeel zijn van de sollicitatiecommissie voor het werven van interne vertrouwenspersonen.

Hoewel de vertrouwenspersoon niet altijd het juiste aanspreekpunt is voor andere zaken dan signalen van niet-integer handelen, biedt zij wel ruimte voor elk verhaal, elke vraag en ervaren emoties.

Hieronder is in een reeks tabellen nadere informatie opgenomen over melders en meldingen die in 2021 de externe vertrouwenspersoon hebben bereikt.

Verdeling over dienstonderdelen

Faculteit of dienst	Officiële meldingen	Overige gesprekken	Officiële klachten
LR	1	2	
3ME	2	2	1
TNW	5	6	
CRE	0	1	
BK	2	6	
ESA	2	0	
CiTG	1	2	1
EWI	2	6	
IO	1	2	
TBM	2	3	
Finance - Procurement	2	0	
Ondersteunde diensten-UD	3	3	
Verenigingen	0	4	
Onbekend	1*	6	
Totaal	24	43	2

* Van één melding is onbekend bij welke faculteit, dienst of vereniging het ongewenste gedrag heeft plaatsgevonden; de melder wilde dit niet kenbaar maken uit angst voor herleidbaarheid of consequenties.

Categorieën meldingen

De 24 officiële meldingen die bij de externe vertrouwenspersoon zijn gedaan in 2021 vallen uiteen in de volgende categorieën, zoals vermeld in de Arbowet:

Categorie	Aantal
Agressie en geweld	0
Pesten	4
Intimidatie	17
Discriminatie	1
Seksuele intimidatie	2
Totaal	24

Achtergrond melders

Groep	Aantal gesprekken
Studenten	20
PhD	16
OBP/WP	38
Onbekend	1

Gender melders

Mannen	Vrouwen	Neutraal
31	40	4

Voertaal

Nederlands	Engels
39	36

Klachten

De externe vertrouwenspersoon heeft, samen met de vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit, mevrouw Dankelman, in 2021 twee melders bijgestaan bij het indienen van een klacht bij de Klachtencommissie Ongewenst Gedrag, respectievelijk de Commissie Wetenschappelijke Integriteit. De klachten betreffen combinaties van sociale, organisatorische en wetenschappelijke integriteitscasuïstiek. Eén van deze klachten is op dit moment afgehandeld, hier is de klager in het gelijk gesteld, de andere is nog in behandeling.

Afgegeven signalen

Ook buiten het jaarverslag om kunnen vertrouwenspersonen attenderen en adviseren, bijvoorbeeld met als doel leidinggevenden op zo'n manier te informeren dat deze in het licht van hun professionele verantwoordelijkheid gericht kunnen acteren om gesignaleerde problemen op te lossen en/of herhaling te voorkomen.

De vertrouwenspersonen hanteren als vuistregel dat een signaal binnen de lijn kan worden afgegeven als het team over een individu of organisatieonderdeel ten minste drie aparte meldingen heeft ontvangen. Het nut en de noodzaak van zo'n signaal worden zorgvuldig afgewogen, evenals eventuele herleidbaarheid en risico's. De vertrouwelijkheid van meldingen brengt met zich mee dat informatie alleen met derden kan worden gedeeld als de melders daarin vooraf gekend zijn. Niet-herleidbaarheid is altijd vereist, tenzij melders expliciet hebben aangegeven dat hun identiteit bekend mag worden. Voordat tot signalering binnen de lijn wordt overgegaan, vindt afstemming plaats binnen het team vertrouwenspersonen en met het Integrity Office.

Categorie signaal	Veroorzaker	Onderdeel of faculteit	Signaal besproken met
Intimidatie en pesten	Leidinggevende	TNW	Verantwoordelijk afdelingsvoorzitter

Overige activiteiten

De externe vertrouwenspersoon heeft in 2021 gesproken met:

- Bedrijfsartsen en praktijkondersteuners;
- Ondernemingsraad en ODC's;
- Commissies OR en SR;
- Studentenraad;
- Studie-, studenten,- en sportverenigingen;
- Communicatieafdelingen en -verantwoordelijken;
- Programmamanagers Graduate School;
- Bestuur OWEE;
- Integrale Veiligheid;
- Integrity Office;
- Diversity & Inclusion Office;
- Bedrijfsmaatschappelijk werk;
- Ombudsfunctionaris (pilot);
- HR Management;
- Eindverantwoordelijken van ondersteunende diensten of faculteiten.

4. Wat valt op?

Ervaringen

Net als in 2020 heeft de externe vertrouwenspersoon in 2021 meldingen per mail ontvangen van voormalige PhD-kandidaten die alsnog hun verhaal wilden doen over ervaren intimidatie, discriminatie en machtsmisbruik tijdens hun promotietraject. Zij durfden, uit angst voor represailles, pas na de promotie melding te doen. Dat men alsnog deze melding doet, hangt ook samen met de recente media-aandacht en groeiende maatschappelijke belangstelling voor grensoverschrijdend gedrag, zo gaven verschillende melders aan.

Het valt op dat al deze wetenschappers opmerken dat zij als promovendus in een kwetsbare en afhankelijke positie zaten, dat zij geen dialoog durfden aangaan en dat zij hun ontevredenheid niet bespreekbaar durfden te maken. De angst bestond dat dit gevolgen zou hebben voor hun toekomstige carrière binnen, of zelfs buiten de TU Delft. Soms wortelde deze angst in een persoonlijke aanname, soms hing die samen met een rechtstreekse uitspraak (ervaren als dreigement) van de betrokken promotor.

In een aanzienlijk deel van de 43 gesprekken uit de categorie 'overig' die in 2021 zijn gevoerd met medewerkers en studenten (dat wil zeggen: gesprekken over situaties en incidenten die vallen buiten de bepalingen zoals vermeld in de Arbowet) werd benoemd dat melders de manier waarop er tegen hen gesproken wordt door verantwoordelijken in hiërarchische lijn, dus de bejegening die hun ten deel valt, ervaren als respectloos en kwetsend. Zij typeren dit als machtsmisbruik of machtsvertoon.

Uitspraken

Melders hebben met de externe vertrouwenspersoon zorgelijke en bedreigende uitspraken gedeeld die, zo gaven zij aan, door (eind)verantwoordelijken zijn gedaan. Voorbeelden daarvan zijn:

- Als jij de ombudsfunctionaris of vertrouwenspersoon gaat betrekken, dan kan ik je garanderen dat alles voor jou erger gaat worden. Dan zul je zien wat er gaat gebeuren.
- Ik ga er niet mee akkoord dat je de ombudsfunctionaris of vertrouwenspersoon meeneemt naar een gesprek. Dat weiger ik en daar werk ik niet aan mee.
- Het kan me niets schelen dat jij je onveilig voelt bij mij, je hebt te doen wat ik zeg.
- Ik verbied het jou om een officiële klacht in te dienen, ik heb niets te maken met rechten of procedures. Doe je dit toch dan zijn de gevolgen voor jou en zul je zien dat ik hier de baas ben.

5. Aanbevelingen en actiepunten

Team vertrouwenspersonen (intern en extern):

1. Werkoverleg en intervisiebijeenkomsten continueren in 2022. Na afronding van de vierdaagse opleiding die de interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit in 2022 zijn gaan volgen, geldt een minimum aan intervisie uren als voorwaarde voor behoud van accreditatie.
2. Het regulier sociaal medisch overleg (SMO) tussen de vertrouwenspersonen en Arbo-professionals alsmede onze contacten met de Ombudsfunctionarissen continueren in 2022. Dit kan bijdragen aan sociale veiligheid en preventief zorgen voor lager verzuim en uitval.
3. Hanteren van een vaste systematiek voor het registreren van meldingen. In het verlengde daarvan zullen we afspraken maken over een format voor een gezamenlijk jaarverslag van de interne en externe vertrouwenspersonen (vanaf editie 2022). De externe vertrouwenspersoon gebruikt het eigen format van BMW voor Elkaar.

Punten voor het team vertrouwenspersonen en het Integrity Office:

4. Waar mogelijk en relevant kunnen de (interne en externe) vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit – in overleg met het Integrity Office – samenwerking en afstemming zoeken met de twee vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit van de TU Delft. In 2022 wordt voor allen een Teamdag georganiseerd.
5. Blijf in online en offline communicatie herhalen wie de vertrouwenspersonen van de TU Delft zijn, voor wie zij er zijn, waarvoor men bij hen terecht kan (en waarvoor niet) en hoe zij te bereiken zijn. Bij indiensttreding van de nieuwe medewerkers en de start van elk nieuw studiejaar kan dit extra worden toegelicht. Houd hierbij rekening met het feit dat het Nederlandse systeem verschilt van dat in andere landen; voor internationale medewerkers en studenten is de beschikbaarheid van vertrouwenswerk geen vanzelfsprekendheid.

6. Het team interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit bestond sinds 15 oktober 2021 uit vier personen (0,1 fte elk). Helaas heeft mevrouw Nijemeisland enkele maanden na haar benoeming de TU Delft verruild voor een andere universiteit. Haar plek is bewust nog niet ingevuld; afgesproken is dat het team van vertrouwenspersonen en het Integrity Office na de zomer van 2022 evalueren hoe het team en de caseload zich ontwikkelen. Hierover zal een terugkoppeling worden gegeven aan het CvB, waaraan een advies over eventuele uitbreiding van het team wordt verbonden.
7. Het Integrity Office heeft een eerste versie van een interne werkbeschrijving opgesteld voor het team vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit. Het verdient aanbeveling deze met regelmaat bij te werken om de tekst courant te houden. De interne en externe vertrouwenspersonen leveren, op basis van hun ervaringen uit de praktijk, suggesties aan voor aanvullingen en verbeteringen.
8. Spreek regelmatig met de Ondernemings- en Studentenraad en ODC's over het vertrouwenswerk. Benut ook hun communicatiekanalen om belangrijke informatie over het vertrouwenswerk over het voetlicht te brengen.
9. Zorg voor een effectieve bekendmaking van het jaarverslag van de vertrouwenspersonen via de gebruikelijke communicatiekanalen (zoals TU Nieuws), nadat het is besproken met het College van Bestuur en de medezeggenschap.
10. Houd (online) informatie up to date over de routes die openstaan voor medewerkers en studenten die integriteitskwesaties vertrouwelijk willen bespreken, die een formele klacht willen indienen of die op zoek zijn naar andere vormen van zorg of ondersteuning.

Punten voor het Integrity Office en het College van Bestuur:

11. De gedragscode van de TU Delft is een belangrijk document; het is aan te raden dat iedereen die verbonden is aan de TU Delft zich hiervan bewust is en ernaar handelt. Dit zou extra aandacht mogen krijgen; gebruik daarbij de kracht van herhaling.
12. Leg vast in beleid dat het is toegestaan om de ombudsfunctionaris of vertrouwenspersoon mee te nemen naar gesprekken. Benoem dit in de (online) communicatie over het vertrouwenswerk. Eventueel kan daarbij nog eens extra worden onderstreept wat hun rol inhoudt.
13. Overweeg herziening van de klachtenprocedures voor sociale, wetenschappelijke en organisatorische integriteit; het huidige systeem van procedures en bijbehorende commissies lijkt niet meer goed aan te sluiten bij de realiteit. Kijk daarbij ook naar de verschillende 'loketten', meldpunten en rollen (zoals die van Integrale Veiligheid). Een interessant voorbeeld van een alternatieve opzet is te vinden bij de Universiteit Utrecht. Daar is de klachtencommissie ongewenst gedrag omgebouwd naar een commissie interpersoonlijke integriteit (zie <https://students.uu.nl/nieuws/ongewenst-gedrag-tolereren-we-niet-aan-de-uu>).
14. Vanuit goede intenties worden geregeld nieuwe initiatieven opgestart binnen de TU Delft. Voorbeelden zijn een 'professional listener' die aan de slag ging bij de faculteit EWI en een idee dat werd geopperd bij de faculteit LR om een eigen facultaire vertrouwenspersoon aan te stellen. Een nadeel van dergelijke losse initiatieven is dat routes er voor melders niet duidelijker op worden. Verder is het zonder centralisatie veel moeilijker, zo niet onmogelijk, om tot een compleet overzicht te komen van hetgeen er speelt binnen TU Delft. Zorg daarom voor voldoende focus bij de ontwikkeling en implementatie van beleid met betrekking tot sociale veiligheid. Streef naar eenduidigheid en inkadering, beperk de ruimte om gedecentraliseerd acties uit te zetten.

6. Maatschappelijke ontwikkelingen

Wetsvoorstel verplichting aanstellen vertrouwenspersoon

In de Tweede Kamer ligt al drie jaar een voorstel klaar voor behandeling van een aanpassing van de Arbeidsomstandighedenwet die bedrijven en organisaties verplicht tot het benoemen van een vertrouwenspersoon. De behandeling hiervan is helaas vertraagd door de Covid-19 pandemie en de demissionaire status van het vorige kabinet.

Iedere werknemer heeft recht op een sociaal veilige werkomgeving. Met dit wetsvoorstel wil de initiatiefnemer werknemers een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon geven. Daarnaast wordt de positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie versterkt. Het wetsvoorstel draagt bij aan het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer, het voorkomen van verzuim en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle werknemers.

De verwachting vanuit de landelijke vereniging van vertrouwenspersonen is dat het wetsvoorstel in 2022 alsnog afgehandeld zal worden. De recente ruime media-aandacht voor ongewenst gedrag en misstanden en het belang van aanstellen van vertrouwenspersonen kan daar een rol bij spelen.

Preventie en verzuim in relatie tot PSA en ongewenste omgangsvormen

Een derde van het langdurig verzuim onder medewerkers heeft een psychische oorzaak. Waar Werkgerelateerde factoren een rol spelen, gaat het met name om psychosociale arbeidsbelasting (PSA). PSA vormt al jaren één van de belangrijkste arbeidsrisico's. Circa 16 procent van de werknemers in Nederland heeft een enkele keer tot zeer vaak te maken met ongewenste omgangsvormen op het werk. Nog eens bijna 6 procent van de werknemers geeft aan te maken te hebben met discriminatie op de werkvloer.

Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen past binnen preventiebeleid; de positionering ervan dient in een plan van aanpak te worden benoemd in de verplichte RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) die bedoeld is om de gezondheid en veiligheid van medewerkers te bevorderen en financiële risico's te beperken.

Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft maar liefst 1 op de 10 werknemers te maken met pestgedrag op het werk. Voorbeelden van pestgedrag zijn het laten uitvoeren van onzinnige taken, negeren en buitensluiten, imiteren en belachelijk maken, intimidatie en agressie, en roddelen. Werknemers die het mikpunt zijn van pesterijen krijgen vaak minder zelfvertrouwen en komen in een sociaal isolement terecht. De persoonlijke waardigheid en mentale integriteit van werknemers raken beschadigd. Zij kunnen slaapproblemen ontwikkelen en de productiviteit gaat achteruit. Uiteindelijk melden zij zich ziek en de spanning kan er uiteindelijk toe leiden dat de werknemer langdurig uitvalt met psychische klachten. Al met al kan pesten dus grote gevolgen hebben voor de werknemer en de organisatie.

Een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen in een bedrijf of organisatie kan de negatieve gevolgen van ongewenste omgangsvormen beperken of voorkomen. Ruim 6 op de 10 werknemers geeft aan in Nederland dat ze de mogelijkheid hebben om zo'n vertrouwenspersoon te raadplegen. 1 op de 8 werknemers zegt die mogelijkheid niet te hebben.

Bron: ArboNed

Nieuwe wet ter bescherming van klokkenluiders

Sinds 2019 is er een nieuwe Europese richtlijn die klokkenluiders beter moet beschermen. In dit licht wordt ook de Nederlandse Wet Huis voor klokkenluiders aangepast naar de 'Wet bescherming klokkenluiders' (WbK).

Deze nieuwe wet had per 17 december 2021 in werking moeten treden (ter implementatie van de Klokkenluidersrichtlijn), maar dat is nog niet gebeurd. Nederland heeft op 28 januari 2022 een ingebrekestelling ontvangen van de Europese Commissie. De verwachting is nu dat de WbK nog voor de zomer van 2022 in werking treedt.

Als organisatie kunt u zich hier alvast op voorbereiden.

Een belangrijke verandering is dat iedere werkgever bij wie in de regel ten minste 50 werknemers werkzaam zijn een interne meldprocedure zal moeten vaststellen – nu geldt dit alleen voor het melden van maatschappelijke misstanden, maar straks ook voor het melden van een inbreuk op het Unierecht. Daarnaast is het van belang dat iedere belanghebbende werknemer de kantonrechter kan verzoeken te bepalen dat de werkgever een interne procedure vaststelt.

Verder wordt in de wet het volgende geregeld:

- niet alleen melders, maar ook betrokken derden en degenen die melders bijstaan worden beschermd;
- onder melders worden niet alleen (ex-)werknemers/ambtenaren verstaan, maar bijv. ook sollicitanten, zelfstandigen, aandeelhouders en bestuurders;
- een melding kan worden gedaan bij een vermoeden van een maatschappelijke misstand en bij een vermoeden van een inbreuk op het Unierecht;
- een wettelijk vermoeden van een causaal verband tussen de melding en de benadeling;
- voor melders geldt vrijwaring van gerechtelijke procedures, bijv. vanwege schending van de geheimhoudingsplicht;
- melders hoeven niet langer eerst intern te melden, ze mogen direct extern melden;
- de bescherming van de identiteit van melders wordt uitgebreid;
- er komen strengere eisen aan de interne procedure voor wat betreft:
 - ontvangstbevestiging;
 - wijze van melden;
 - opvolging;
 - registratieplicht.

Inspectie SZW wordt de Nederlandse Arbeidsinspectie

Op 1 januari 2022 heeft de Inspectie SZW haar naam veranderd naar Nederlandse Arbeidsinspectie. De komst van de Europese arbeidsautoriteit European Labour Authority, in combinatie met het feit dat de 'oude' naam Arbeidsinspectie in de praktijk nog veel gebruikt werd omdat die voor werkgevers en werknemers veelzeggender was dan 'Inspectie SZW', hebben geleid tot het besluit om de naam terug te veranderen. Daarmee is ook het misverstand uit de wereld geholpen dat de Inspectie SZW als taak zou hebben om toezicht te houden op onderdelen van het ministerie van SZW.

Diversiteit en inclusie

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat een kwart van de LHBTI's te maken heeft met discriminatie en dat zo'n 20 procent last heeft van ongewenst gedrag op de werkvloer. Steeds meer organisaties nemen LHBTI-rechten op in hun beleid en vinden het belangrijk om zich als organisatie publiekelijk uit te spreken voor inclusie en om een verschil te maken.

Enkele cijfers:

- 20% van de LHBTI's krijgt te maken met pesten en/of discriminatie;
- 50% van de transgenders krijgt te maken met pesten en/of discriminatie;
- 40% van transgenders krijgt te maken met geweld.

Bron: SCP

Polarisatie in relatie tot Covid-vaccinatie

Een ingewikkeld en gevoelig onderwerp dat binnen organisaties niet altijd even scherp op de radar staat maar dat de afgelopen jaren wel degelijk aan de orde is geweest en dat ook in de toekomst in factor van belang kan blijven is polarisatie op de werkvloer in relatie tot Covid-vaccinaties: hoe adresseer je dit en blijf je er met elkaar over in gesprek? Polarisatie tussen gevaccineerden en niet-gevaccineerden kan van invloed zijn op de sociale veiligheid en een voedingsbodemp vormen voor toenemend verzuim en (arbeids)conflicten.

Oplossingen zijn niet eenvoudig aan te wijzen. Uiteraard is het belangrijk dat mensen zich veilig voelen en respectvol met elkaar omgaan, zoals van eenieder verwacht mag worden, in lijn met binnen de organisatie geldende gedragscodes. Tegelijkertijd volstaat simpelweg verwijzen naar zo'n code niet als iemand aangeeft zich buitengesloten of gediscrimineerd te voelen. Dat is immers geen reactie van waarde waar die melder en andere betrokkenen een stap verder mee komen.

Het helpt als dit onderwerp zonder oordeel of aanval bespreekbaar is wanneer dat nodig is. Het lijkt wenselijk dat iedere organisatie hier aandacht aan besteedt.

Anonieme meldingen en beleid

Het zou wenselijk of noodzakelijk kunnen zijn om in het beleid en klachtenregelingen ruimere mogelijkheden op te nemen om anoniem een integriteitsmelding te doen.

Voor zover bekend bij de externe vertrouwenspersoon is deze optie binnen TU Delft nu wel beschikbaar als het gaat om een melding in het kader van de Regeling melding onregelmatigheden of de Klachtenregeling wetenschappelijke integriteit, maar niet waar het gaat om de Regeling klachten ongewenst gedrag.

Als vertrekpunt zou de dialoog hierover zou kunnen worden opgestart in samenwerking met Diversity & Inclusion Office.

7. Tot slot

Het is goed te constateren dat de TU Delft sociale veiligheid hoog in het vaandel heeft staan. De oprichting van het Integrity Office en het D&I Office alsmede het aanstellen van nieuwe interne vertrouwenspersonen sociale en organisatorische integriteit zijn passende ontwikkelingen die bijdragen aan constructieve samenwerking.

De externe vertrouwenspersoon ziet hoe binnen de TU Delft in een continu groei- en ontwikkelproces wordt gewerkt een open aanspreekcultuur, bewustwording en een gedeelde verantwoordelijkheid. Dit alles wordt steeds duidelijker en beter voelbaar.

Recente media-aandacht over het thema (seksueel) grensoverschrijdend gedrag was voor het College van Bestuur aanleiding om stil te staan bij de eigen organisatie en haar normen en waarden en nogmaals werd benadrukt dat een veilige studie- en werkomgeving van het grootste belang is.

De externe vertrouwenspersoon blijft daar graag een bijdrage aan leveren, ook in de komende periode. In 2021 zijn alle contacten prettig en open verlopen; er is alle reden om de voortgezette samenwerking met vertrouwen tegemoet te zien.