

Beleid Ongewenst Gedrag NHL Stenden Hogeschool

Citeertitel	Beleid Ongewenst Gedrag NHL Stenden Hogeschool
Datum inwerkingtreding	01-09-2018
Vastgesteld door College van Bestuur	12-07-2018
Instemming Medezeggenschapsraad	11-07-2018
Rechtsgrondslag	HBO-Cao
Korte omschrijving	Het beleid Ongewenst Gedrag NHL Stenden Hogeschool beschrijft het beleid binnen NHL Stenden ten aanzien van ongewenst gedrag. Aanvullend is als bijlage 1 en bijlage 2 respectievelijk het 'reglement ter zake ongewenst gedrag binnen NHL Stenden' en het 'reglement van de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs' opgenomen.

Inleiding

Ongewenst gedrag kan grote gevolgen hebben voor de werksfeer en de persoonlijke levenssfeer van onze medewerkers en studenten. Onder ongewenst gedrag wordt verstaan seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. Ongewenst gedrag leidt vaak tot psychosociale klachten. Dit kan zich o.a. uiten in slechtere prestaties, concentratiestoornissen, slechte werksfeer, overspannenheid, frequentie ziekmelding en een hoge vertrekintentie.

Een veilig werk- en studieklimaat is een essentiële voorwaarde voor het goed functioneren van medewerkers en studenten binnen NHL Stenden en bij alle in NHL Stenden-verband georganiseerde activiteiten buiten de instelling.

Deze notitie beschrijft het beleid binnen onze hogeschool ten aanzien van ongewenst gedrag. Aanvullend is als bijlage 1 en bijlage 2 respectievelijk het 'reglement ter zake ongewenst gedrag binnen NHL Stenden' en het 'reglement van de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs' opgenomen.

Doel van het beleid Ongewenst Gedrag

Het beleid Ongewenst Gedrag heeft tot doel om ongewenst gedrag te voorkomen. Het beleid besteedt aandacht aan preventie van ongewenst gedrag, sancties, voorlichting, vertrouwenspersonen, een klachtenregeling en het waarborgen van de bescherming van de privacy van betrokkenen. Hoe groter het draagvlak binnen de organisatie voor dit beleid, hoe meer het management, de medewerkers en de studenten zich zullen inspannen om er uitvoering aan te geven. Hierbij is het uitgangspunt dat binnen NHL Stenden Hogeschool agressie, geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie niet worden geaccepteerd. Er worden disciplinaire maatregelen genomen tegen iedereen die handelt in strijd met dit beleid.

Hierbij gelden de volgende randvoorwaarden:

- iedere leidinggevende, medewerker en student is op de hoogte van het beleid;
- er is een voorbeeldfunctie vanuit het management;
- de verstrekking van informatie is afdoende;
- het bespreekbaar maken van het onderwerp (zorg dragen voor communicatie);
- het diversiteitsbeleid;
- de oplossing in eerste instantie zoeken in de lijn;
- het kunnen inschakelen van een vertrouwenspersoon;
- een adequate klachtenregeling en klachtencommissie.

Wet en –regelgeving/arbocatalogus/cao

Het beleid Ongewenst Gedrag is mede gebaseerd op wet -en regelgeving, de Arbocatalogus HBO en de cao-hbo, onder andere:

- de Arbowet verplicht de werkgever om een beleid te voeren dat werknemers moet beschermen tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. De genoemde thema's vallen binnen de arbowet onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Het thema werkdruk, wat ook onder het begrip PSA valt, maakt geen onderdeel uit van deze notitie. Werkdruk heeft een eigen beleidsaanpak binnen NHL Stenden;
- in de arbocatalogus HBO staat beschreven op welke wijze hogescholen beleid rondom ongewenst gedrag kunnen opzetten en uitvoeren. Het is voor Inspectie SZW het niveau waaraan het beleid binnen het HBO wordt getoetst;
- vanuit de in de Arbowet genoemde zorgplicht voor derden volgt de bescherming op boven genoemde thema's voor onze studenten;
- daarnaast geldt de cao-hbo bepaling waarin een regeling voor seksuele intimidatie en agressie voorgeschreven is;
- op basis van de Arbowet is de organisatie tevens verplicht zorg te dragen voor het uitvoeren van een zogenaamde Risico Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Eventuele risico's op het gebied van ongewenst gedrag komen hierin aanbod. Op grond van de gesignaleerde risico's dient NHL Stenden zorg te dragen voor adequaat beleid.

Definities begrippen Ongewenst Gedrag

Onder 'Ongewenst Gedrag' vallen de volgende begrippen (Bron: arbocatalogus hbo):

Agressie en geweld

Het welbewust verbaal uiten, gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een medewerker of student, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid of studie, het geen resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van bedreiging, materiële schade, letsel, de dood of psychische schade.

Seksuele intimidatie

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Pesten

Alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevend) of een of meerdere studenten gericht tegen een werknemer of groep werknemers of student of groep studenten die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten is de herhaling van die gedraging in de tijd.

Discriminatie

Direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie. Onder direct respectievelijk indirect onderscheid wordt verstaan dat iemand op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, respectievelijk dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd dan wel een hetero- of homoseksuele gerichtheid of met een handicap of chronische ziekte bijzonder treft.

Beleid inzake Ongewenst Gedrag bij NHL Stenden Hogeschool

Het beleid Ongewenst Gedrag maakt onderdeel uit van het integrale Arbobeleid beleid binnen NHL Stenden Hogeschool en is gebaseerd op de normen en waarden waar onze school voorstaat.

Hierbij is aandacht en respect voor de persoonlijke inspiratiebronnen en oog voor de menselijke maat en behoeften. Dit uit zich in de wijze waarop medewerkers en studenten op een respectvolle, integere manier met elkaar omgaan in een veilige werk -en studieomgeving.

De integrale aanpak uit zich in de wijze waarop binnen NHL Stenden aandacht wordt gegeven aan de preventie van ongewenste omgangsvormen. Hierbij wordt de PCDA-cyclus gevolgd. Het inventariseren van de mate waarin ongewenst gedrag voorkomt als onderdeel van de RI&E is NHL Stenden opgenomen in het periodiek uit te voeren Medewerker Tevredenheid Onderzoek (MTO). Hierin zijn specifieke vragen op de thema's opgenomen. De RI&E en het MTO worden binnen NHL Stenden periodiek uitgevoerd. Samen met het jaarverslag van de vertrouwenspersonen vormt het de basis waarop de cyclus start. Op individueel niveau vormen de vertrouwenspersoon en de gesprekkencyclus met de leidinggevende een mogelijkheid voor de medewerker om melding te maken van ongewenst gedrag. Voor studenten is dit de vertrouwenspersoon, het decanaat en/of de studiebegeleider.

Preventie

In het kader van preventie wordt ook aandacht besteed aan:

Personeelsbeleid

Bij de werving & selectie is het van belang om rekening te houden met de vervullen functie, bijvoorbeeld daar waar de functie enige stevigheid/ stressbestendigheid competenties verlangt. In het persoonlijk ontwikkelingsplan kan ingespeeld worden in situaties waarbij sprake is dat betrokken medewerker een competentie niet of onvoldoende heeft ontwikkeld (bijvoorbeeld weerbaarheid in het omgaan met agressief gedrag).

Gebouw- en werkplekontwerp

NHL Stenden is als hogeschool op alle locaties laagdrempelig toegankelijk voor onze medewerkers en studenten. We kennen geen strenge toegangscontrole. Om de sociale veiligheid te borgen wordt er op de locatie Leeuwarden en Emmen gebruikt gemaakt van een beveiligingsorganisatie welke ook overdag zichtbaar aanwezig is. Dit heeft een preventieve werking.

Op de overige locaties, die kleinschaliger zijn, ligt het accent op de sociale controle en de aanwezigheid van facilitaire medewerkers en receptie.

Bij verbouw of nieuwbouw wordt rekening gehouden met het ontwerp en de inrichting van de ruimte en de werkplek op zodanige wijze dat dit bijdraagt aan het voorkomen van ongewenst gedrag. Zo hebben recent ontworpen ontvangstbalies een open karakter en zoveel mogelijk geplaatst in een open ruimte. Hierdoor wordt een appél gedaan om zich te gedragen.

Met betrekking tot de directe omgeving van het gebouw is het beleid om zorg te dragen voor goede-openbare- verlichting. Donkere delen roepen ongewenst gedrag op.

Een deel van de medewerkers maakt gebruik van spreekkamers/overleg ruimten. Uitgangspunt is dat deze spreekkamers/overleg ruimten in principe een open karakter hebben, bijvoorbeeld veel glas met, eventueel, gematteerde stroken.

Aanstelling van Vertrouwenspersoon

NHL Stenden Hogeschool heeft (externe) professionele vertrouwenspersonen beschikbaar. De vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie. Zowel medewerkers als studenten kunnen deze vertrouwenspersonen benaderen.

De vertrouwenspersoon functioneert als aanspreekpunt bij meldingen rondom ongewenst gedrag. Taken van de vertrouwenspersoon zijn onder meer het zorgen van een adequate opvang van diegene die een klacht uit over ongewenst gedrag, zorgen voor een vertrouwelijke behandeling van gegevens en de klager terzijde staan bij het eventueel indienen van een formele klacht en de afhandeling daarvan. De vertrouwenspersoon richt in eerste instantie op het onderzoeken van de mogelijkheid van een informele oplossing.

Jaarlijks rapporteren de vertrouwenspersonen aan het College van Bestuur over hun werkzaamheden. Hierbij is de anonimiteit van personen en het vertrouwelijk karakter van de informatie gewaarborgd. In het “Reglement ter zake ongewenst gedrag NHL Stenden Hogeschool” staan de taken van de vertrouwenspersoon nader beschreven.

Klachtenregelingen Klachtencommissie

NHL Stenden Hogeschool kent een klachtenregeling en een (externe) onafhankelijke Klachtencommissie”. Zie bijlage 1 en bijlage 2.

Hierin wordt het proces omschreven op welke wijze een melding of klacht inzake ongewenst gedrag kan worden gemeld en op welke wijze deze vervolgens wordt afgehandeld. Ook wordt hierin de sancties vermeld die van toepassing zijn.