

Bijlage 1

Reglement ter zake ongewenst gedrag NHL Stenden Hogeschool

Citeertitel	Reglement ter zake van ongewenst gedrag NHL Stenden Hogeschool
Datum inwerkingtreding	01-09-2018
Vastgesteld door College van Bestuur	
Instemming van Medezeggenschapsraad	
Rechtsgrondslag	Cao-HBO
Bijzonderheden	
Korte omschrijving	Dit reglement beschrijft de wijze waarop binnen NHL Stenden wordt omgegaan met meldingen van ongewenst gedrag

Préambule

De meldings- en klachtenregeling inzake ongewenst gedrag maakt deel uit van het beleid van NHL Stenden Hogeschool ter preventie van ongewenst gedrag. Een veilig werk- en studieklimaat is een essentiële voorwaarde voor het goed functioneren van medewerkers en studenten binnen de onderwijsinstelling en bij alle in NHL Stenden-verband georganiseerde activiteiten buiten de instelling.

Het reglement legt de weg c.q. de rechtsgang vast waarlangs gevallen van ongewenst gedrag gemeld en behandeld kunnen worden. Het respecteert hierbij de belangen van alle betrokkenen op een zorgvuldige behandeling.

NHL Stenden Hogeschool is hiervoor aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs van Stichting Onderwijs op basis van het CAO- HBO inzake Seksuele intimidatie en Agressie.

Hoofdstuk 1

Artikel 1 Begripsbepalingen

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, leidinggevenden) 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.

College van Bestuur

College van Bestuur van NHL Stenden; in de zin van de WHW, artikel 10.2.

Medewerker

Degene die bij NHL Stenden, onder welke titel ook, werkzaam is c.q. werkzaamheden verricht, onder wie ook een bestuurslid of vrijwilliger wordt begrepen.

Student

Degene die als student is ingeschreven bij NHL Stenden, onder wie ook de ouders/verzorgers van een minderjarige student worden begrepen.

Melding

Het zich wenden tot de vertrouwenspersoon, het management of het College van Bestuur in verband met een confrontatie inzake ongewenst gedrag.

Melder

De medewerker of student die meent geconfronteerd te zijn met ongewenst gedrag en die hierover een melding heeft gedaan bij de vertrouwenspersoon, het management of het College van Bestuur.

Vertrouwenspersoon

De door het College van Bestuur aangewezen persoon die als eerste aanspreekpunt functioneert bij meldingen inzake ongewenst gedrag en daarbij begeleidt.

Klager

De medewerker of student die meent geconfronteerd te zijn met ongewenst gedrag en terzake een klacht heeft ingediend bij de klachtencommissie, het management of het College van Bestuur.

Aangeklaagde

De medewerker of student tegen wie een klacht inzake ongewenst gedrag is ingediend bij de klachtencommissie, het management of het College van Bestuur.

Klacht

Het indienen van een op schrift gestelde klacht inzake ongewenst gedrag bij de klachtencommissie, het management of het College van Bestuur.

Klachtencommissie

Een door het bevoegd gezag ingestelde commissie die is belast met onderzoek van klachten met betrekking tot ongewenst gedrag en rapportage en advisering hieromtrent aan het College van Bestuur.

Hoofdstuk 2 Informele fase

Bepalingen inzake de vertrouwenspersoon en bemiddeling

Artikel 2 Functie eisen

1. Het College van Bestuur stelt voor de hogeschool meerdere vertrouwenspersonen beschikbaar . De vertrouwenspersoon (-personen) dient zicht te hebben op de onderwijs-, werk- en stagesituatie en de participanten hierin, en dient kundig te zijn op het terrein van opvang en verwijzing.

Artikel 3 Taken

1. De vertrouwenspersoon functioneert als eerste aanspreekpunt bij meldingen en klachten met betrekking tot ongewenst gedrag, begeleidt en kan eventueel verwijzen naar een bemiddelaar of andere deskundigen op dit terrein.

2. Hierbij zorgt de vertrouwenspersoon voor een adequate opvang van diegene die een klacht uit over ongewenst gedrag, voor een vertrouwelijke behandeling van gegevens. De vertrouwenspersoon richt in eerste instantie op het onderzoeken van de mogelijkheid van een informele oplossing.

3. Bij het eventueel indienen van een formele klacht en de afhandeling daarvan staat de vertrouwenspersoon de klager terzijde.

4. De vertrouwenspersoon verwijst de melder of klager, indien en voor zover noodzakelijk en/of gewenst, naar andere instanties, zo mogelijk gespecialiseerd in opvang en nazorg.

5. De vertrouwenspersoon verwijst de melder die een klacht wenst in te dienen naar de klachtencommissie. Indien het een minderjarige student betreft, worden de ouders/verzorgers met medeweten van de melder hiervan door de vertrouwenspersoon in kennis gesteld, tenzij er naar het oordeel van de vertrouwenspersoon zwaarwegende redenen zijn, die hiermee in tegenspraak zijn.

6. De vertrouwenspersoon adviseert en, indien en voor zover gewenst door de melder, begeleidt bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie, het management of het College van Bestuur en verleent eventueel bijstand bij het doen van aangifte bij justitie.

7. De vertrouwenspersoon heeft slechts bemoeienis met concrete meldingen met betrekking tot ongewenst gedrag. Indien de vertrouwenspersoon signalen, doch geen concrete meldingen bereiken, doet hij/zij hiervan mededeling aan het management of het College van Bestuur.

8. De vertrouwenspersoon kan op eigen initiatief interne en externe deskundigen raadplegen.

9. De vertrouwenspersoon registreert de meldingen.

10. De vertrouwenspersoon kan het College van Bestuur gevraagd en ongevraagd adviseren.

11. De vertrouwenspersoon legt jaarlijks van haar of zijn werkzaamheden verantwoording af aan het College van Bestuur.

Daarbij dient de anonimiteit van personen en het vertrouwelijk karakter van de informatie gewaarborgd te blijven.

Artikel 4 Geheimhouding

1. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die hij/zij in zijn/haar hoedanigheid van vertrouwenspersoon verneemt.

Slechts met uitdrukkelijke toestemming van de melder of de klager kan hiervan worden afgeweken. Het hier bepaalde geldt niet, indien wettelijke bepalingen anders bepalen.

2. De plicht tot geheimhouding vervalt niet na beëindiging van de functie van de vertrouwenspersoon.

3. Aan de vertrouwenspersoon komt het recht van verschoning toe.

Artikel 5 Faciliteiten en ondersteuning

1. Het College van Bestuur stelt de vertrouwenspersoon (-personen) in staat zijn/haar taak naar behoren te vervullen. De vertrouwenspersoon moet hiervoor voldoende faciliteiten krijgen.

2. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat de vertrouwenspersoon (-personen) niet uit hoofde daarvan wordt benadeeld in zijn/haar positie met betrekking tot de instelling.

3. De vertrouwenspersoon dient binnen de hogeschool toegang te hebben tot voor haar/hem belangrijke informatie. (b.v. met betrekking tot ziekteverzuim en verzoeken tot overplaatsing)

4. De vertrouwenspersonen moeten goed bereikbaar zijn.

Hoofdstuk 3 Formele fase

Bepalingen inzake klachtencommissie, de klachtenprocedure en de besluitvorming door het College van Bestuur

Artikel 6 Klachtencommissie

1. Het College van Bestuur is aangesloten bij de Stichting Onderwijsgeschillen en maakt gebruik van de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs indien er een formele klacht wordt ingediend inzake ongewenste omgangsvormen. De Landelijke Klachtencommissie is belast met het onderzoek naar de klacht inzake ongewenst gedrag, doet uitspraak over de aannemelijkheid van de gestelde feiten en brengt aan het College van Bestuur een eventueel advies uit. Voor verdere informatie over de samenstelling en werkwijze van de klachtencommissie en de te volgen procedures voor het indienen van een klacht wordt verwezen naar "het Reglement van de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs" die hier als bijlage 2 is bijgevoegd.

Artikel 7 Onderzoek in klachtenprocedure

1. Indien een melding of een klacht wordt ingediend bij het management of het College van Bestuur, wordt in geval van een melding verwezen naar de vertrouwenspersoon en in geval van een klacht naar de klachtencommissie.

2. In geval van een melding neemt betrokkene contact op met de vertrouwenspersoon. Hij/zij richt zich in eerste instantie op het onderzoeken van de mogelijkheid van een informele oplossing. Te denken valt aan de opvang en begeleiding van de melder en contact te leggen met een intern of extern bemiddelaar.

3. Indien een klacht wordt ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie geldt het reglement van deze commissie

Artikel 8 Besluitvorming door het College van Bestuur

1. Het College van Bestuur neemt binnen uiterlijk binnen 14 dagen na ontvangst van het rapport en het eventuele advies van de klachtencommissie een voorlopige beslissing. Dit wordt schriftelijk aan klager en aangeklaagde medegedeeld.
2. Ten aanzien van voorgenomen maatregelen zijn, indien het een personeelslid betreft, de bepalingen zoals neergelegd in de voorwaarden van de akte van benoeming en/of CAO, van toepassing.
3. Alvorens definitief te beslissen stelt het College van Bestuur klager en aangeklaagde separaat in de gelegenheid hun mondelinge zienswijze kenbaar te maken op het door hen voorgenomen besluit. Voorafgaand aan dit gesprek wordt aan klager en aangeklaagde inzage verschaft in het rapport en het eventuele advies van de klachtencommissie.
4. Indien het College van Bestuur niet beslist overeenkomstig het advies van de klachtencommissie, doet hij dit bij gemotiveerd besluit.
5. Het College van Bestuur brengt zijn definitieve beslissing binnen één week na het zienswijzegesprek ter kennis van de klager, de aangeklaagde en de voorzitter van de klachtencommissie. Klager en aangeklaagde ontvangen, desgewenst en ter beoordeling van het College van Bestuur, tevens een afschrift van het rapport en het eventuele advies van de klachtencommissie.

Hoofdstuk 4 Overige bepalingen en slotbepalingen

Artikel 9 Inzage

1. De originele verslagen van hoorzittingen en andere bescheiden blijven tijdens het onderzoek in het beheer van de commissie.
2. Een ieder die bij het onderzoek door de klachtencommissie betrokken is, is verplicht geheimhouding te betrachten omtrent hetgeen met hem/haar is besproken c.q. aan de orde is gesteld.
3. De klager en getuigen/derden mogen niet wegens het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenis worden benadeeld in hun rechtspositie of hun studie.
4. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor belanghebbenden steeds toegankelijke plaats op de instelling ter inzage beschikbaar is.
5. Het College van Bestuur draagt er tevens zorg voor dat alle belanghebbenden op de hoogte zijn of worden gesteld van het bestaan van deze regeling.

Artikel 10 Evaluatie

1. Deze regeling wordt 3-jaarlijks na inwerkingtreding geëvalueerd door het College van Bestuur, de vertrouwenspersonen en de hogeschoolraad.

Artikel 11 Wijzigingen

1. Deze regeling kan worden gewijzigd door het College van Bestuur na overleg met de vertrouwenspersonen en met inachtneming van de bepalingen ter zake in het hogeschoolreglement.

Slotbepalingen

Artikel 12 Nadere regels, richtlijnen en aanwijzingen

1. Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan werkgever nadere regels, richtlijnen of aanwijzingen geven.

Artikel 13 Onvoorziene gevallen, beëindiging en wijziging

1. In geval waarin deze regeling niet voorziet, beslist werkgever.

2. Werkgever kan deze regeling te allen tijde beëindigen of wijzigen indien deze regeling in strijd geraakt met de wettelijke voorschriften of de CAO-voorschriften betreffende ongewenst gedrag.

Artikel 14 Inwerkingtreding, overgangsregeling, einde en citeertitel

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2018 onverminderd het overige bepaalde in deze regeling.

2. Deze regeling is van toepassing op situaties vanaf de datum van in werking treding.

3. Deze regeling wordt aangehaald als: Reglement ter zake van ongewenst gedrag NHL Stenden Hogeschool.

4. Met deze regeling vervallen voorgaande regelingen betreffende ongewenst gedrag.