

GEDRAGSCODE ONGEWENST GEDRAG UNESCO-IHE

Inleiding

Binnen het arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid) van UNESCO-IHE is onder andere opgenomen dat de werkgever een beleid dient te voeren dat erop is gericht werknemers te beschermen tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en (verbaal) geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid (artikel 4 van de Arbo-wet). In overeenstemming met het Arbobeleid van UNESCO-IHE is dit beleid tevens van toepassing op cursisten, gastdocenten, personeel van derden, stagiaires en bezoekers.

De Arbo-wet gaat er vanuit dat Arbozorg een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. Tegen deze achtergrond en in het licht van voornoemd beleid, wordt de werkgever geacht een gedragscode te treffen en te hanteren. Daarnaast dient de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad een klachtenregeling overeen te komen, een vertrouwenspersoon te benoemen en een klachtencommissie in te stellen

UNESCO-IHE onderschrijft het belang van een cultuur waarin mensen op basis van wederzijds respect met elkaar werken en wil invulling geven aan de afspraken zoals deze zijn vastgelegd in het Arbobeleid door het integraal invoeren van onderstaande gedragscode. Deze gedragscode beoogt een goed en stimulerend werkklimaat binnen het instituut te waarborgen. In zo een klimaat 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 UNESCO-IHE werkzaam is. Het doel van de gedragscode is om deze uitgangspunten expliciet onder de aandacht te brengen van de UNESCO-IHE gemeenschap in al haar geledingen

Vaststelling, inwerkingtreding en reikwijdte

Deze gedragscode is door de Directie na instemming met de Ondernemingsraad vastgesteld in december 2002 en treedt in werking per 1 januari 2003. Deze gedragscode is van toepassing op alle werknemers, gastdocenten, personeel van derden, cursisten, stagiaires en bezoekers van het instituut, in hun gedrag jegens:

- andere werknemers en cursisten van het instituut,
- andere personen die in opdracht van het instituut werkzaam zijn, zoals gastdocenten, stagiairs en uitzendkrachten,
- (werknemers van) derden die binnen het instituut werkzaamheden verrichten,
- bezoekers van het instituut.

Gedragscode

UNESCO-IHE is een unieke gemeenschap bestaande uit mensen met verschillende nationaliteiten, culturele achtergronden en tradities. Mensen die ver van huis zijn leven samen in hetzelfde onderkomen en delen cursussen en lokalen. UNESCO-IHE verwacht van alle individuen binnen de gemeenschap respect voor elkaar en naleving van de in Nederland algemeen aanvaarde gedragscode. Binnen UNESCO-IHE worden seksuele intimidatie, agressie en (non)verbaal geweld jegens collegae, studenten en bezoekers als ongewenst gedrag aangemerkt en niet getolereerd.

UNESCO-IHE verwacht van haar medewerkers, studenten en bezoekers dat zij zich onthouden van bovenstaand gedrag en dat zij een waakzame houding aannemen tegenover elke vorm

van ongewenst gedrag op de werkvloer. Dit houdt tevens in dat van eenieder verwacht wordt dat hij/zij bij het waarnemen van ongewenst gedrag dit meldt bij zijn/haar leidinggevende dan wel bij de vertrouwenspersoon.

Preventie en bestrijding van ongewenst gedrag behoren tot het aandachtsgebied van de leidinggevende. Ongewenst gedrag behoort altijd aan de orde te worden gesteld; hetzij door betrokkenen rechtstreeks aan te spreken, hetzij door het inschakelen van derden.

Begripsbepaling

<u>Ongewenst gedrag:</u>	seksuele intimidatie, agressie en (verbaal) geweld en discriminatie.
<u>Seksuele intimidatie:</u>	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).
<u>Agressie en (verbaal) geweld:</u>	het pesten, psychisch of fysiek lastig vallen, bedreigen of aanvallen van anderen.
<u>Discriminatie:</u>	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, handicap, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren.

Seksuele intimidatie, agressie, (verbaal) geweld en discriminatie (ongewenst gedrag) 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 personen;
- 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 studieomgeving wordt gecreëerd.

Preventief beleid

Met de opstelling en invoering van deze gedragscode wil UNESCO-IHE preventief beleid voeren ter voorkoming van ongewenst gedrag. De uitvoering van het beleid zal zich onder meer 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 het instituut;
- het systematisch in kaart brengen van de risico's met betrekking tot ongewenst gedrag in het kader van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RIE);
- het wegnemen of verminderen van risico's met betrekking tot ongewenst gedrag;
- het houden van toezicht op de naleving van de gedragscode;
- scholing van de vertrouwenspersonen en zonodig van leidinggevendenden binnen het instituut;
- de inbedding van de gedragscode in het Arbeidsomstandighedenbeleid.

Om werknemers over dit onderwerp zo doeltreffend mogelijk te informeren, ervan bewust te maken en om tot een zo breed mogelijk draagvlak te komen, zal er onder andere van de zijde van de Arbocoördinator of de vertrouwenspersoon voorlichting plaatsvinden met behulp van e-mail, intranet, flyers e.d.

De leidinggevende biedt de werknemer de mogelijkheid tot het bijwonen van voorlichtingsbijeenkomsten of andere activiteiten die in dit kader worden ondernomen door de vertrouwenspersoon of de Arbocoördinator.

Door het instellen van een gedragscode, waarbij regelmatig aandacht voor deze code wordt gevraagd en waarbij eenieder van zijn/haar eigen verantwoordelijkheid in zake de naleving ervan doordrongen wordt, is een goede stap in de richting van het verkrijgen en behouden van een goed en stimulerend werkklimaat gezet.

Een preventief beleid is echter niet voldoende. In de Arbo-wet is tevens vastgelegd dat de werkgever een vertrouwenspersoon en een klachtencommissie dient aan te stellen. Binnen UNESCO-IHE wordt hier invulling aangegeven door het instellen van een Klachtenregeling Ongewenst gedrag UNESCO-IHE. In deze regeling zijn de samenstelling, de taken en de bevoegdheden van zowel de vertrouwenspersonen als de klachtencommissie nader beschreven. Met het vaststellen van deze regeling geeft UNESCO-IHE eenieder die zich met haar toestemming binnen het instituut bevindt mogelijkheden tegen een tegen hem of haar gerichte vorm van ongewenst gedrag in het geweer te komen.